



www.gofin.pl

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY DODATEK

10.04.2022 r.

ISSN 2449-9234

Dodatek nr

8

KOMENTARZ DO USTAWY ZASIŁKOWEJ – część I

WSTĘP	str. 3
1. Artykuł 1 – regulacje ogólne	str. 3
2. Artykuł 2 – rodzaje świadczeń z ubezpieczenia chorobowego	str. 4
3. Artykuł 2a – prawo do świadczeń w przypadku zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne	str. 4
4. Artykuł 3 – definicje określeń używanych w ustawie	str. 6
5. Artykuł 4 – okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego	str. 9
6. Artykuł 5 – (uchylony)	str. 13
7. Artykuł 6 – powstanie niezdolności do pracy w okresie ubezpieczenia chorobowego uprawnia do zasiłku	str. 13
8. Artykuł 7 – prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia	str. 15
9. Artykuł 7a – zasiłek chorobowy po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej	str. 16
10. Artykuł 8 – ustalanie okresu zasiłkowego	str. 17
11. Artykuł 9 – okresy niezdolności do pracy wliczane do jednego okresu zasiłkowego	str. 20
12. Artykuł 10 – (uchylony)	str. 23
13. Artykuł 11 – ustalanie wysokości zasiłku chorobowego	str. 23
14. Artykuł 12 – okresy choroby, za które nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego	str. 25
15. Artykuł 13 – brak prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia	str. 28
16. Artykuł 14 – odmowa podjęcia innej pracy w razie odsunięcia od pracy z powodu choroby zakaźnej	str. 33

17. Artykuł 15	–	umyślne przestępstwo lub wykroczenie przyczyną utraty prawa do zasiłku chorobowego	str. 33
18. Artykuł 16	–	brak prawa do zasiłku w razie niezdolności spowodowanej nadużyciem alkoholu	str. 34
19. Artykuł 17	–	nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego.....	str. 35
20. Artykuł 18	–	uprawnienia do świadczenia rehabilitacyjnego i okres jego wypłaty	str. 38
21. Artykuł 19	–	ustalenie wysokości świadczenia rehabilitacyjnego	str. 40
22. Artykuł 20	–	powrót do pracy po świadczeniu rehabilitacyjnym	str. 42
23. Artykuł 21	–	zrównanie świadczenia rehabilitacyjnego z zasiłkiem chorobowym	str. 43
24. Artykuł 22	–	zastosowanie przepisów ustawy zasiłkowej do świadczenia rehabilitacyjnego	str. 43
25. Artykuł 23	–	prawo do zasiłku wyrównawczego.....	str. 44
26. Artykuł 24	–	wysokość zasiłku wyrównawczego.....	str. 45
27. Artykuł 25	–	brak prawa do zasiłku wyrównawczego dla pobierających świadczenia emerytalno-rentowe	str. 47
28. Artykuły 26-28	–	(uchylone)	str. 48
29. Artykuł 29	–	nabywanie prawa do zasiłku macierzyńskiego.....	str. 48
30. Artykuł 29a	–	okresy wypłaty zasiłku macierzyńskiego.....	str. 53
31. Artykuł 30	–	zasiłek macierzyński po ustaniu ubezpieczenia	str. 59
32. Artykuł 30a	–	termin na złożenie wniosku o zasiłek macierzyński.....	str. 60
33. Artykuł 31	–	wysokość zasiłku macierzyńskiego	str. 61
34. Artykuł 32	–	prawo do zasiłku opiekuńczego.....	str. 68
35. Artykuł 32a	–	zasiłek opiekuńczy, gdy matka dziecka po porodzie nie może sprawować opieki nad dzieckiem lub porzuciła dziecko	str. 72
36. Artykuł 33	–	okres, przez który przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego...str.	73
37. Artykuł 34	–	brak prawa do zasiłku opiekuńczego.....	str. 75
38. Artykuł 35	–	wysokość zasiłku opiekuńczego.....	str. 75



Ujednolicone przepisy prawne

**ZAWSZE
AKTUALNE !**

Baza ujednoliconych przepisów prawnych zawiera ponad **8218 aktów prawnych** na bieżąco aktualizowanych wraz z historią zmian oraz podserwis z aktualnymi klasyfikacjami: PKWiU, CN, KŚT, PKD, KZiS, PKOB, Klasyfikacja Budżetowa (KB).

Więcej informacji na przepisy.gofin.pl

WSTĘP

Prawo do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ich wysokość, zasady obliczania i wypłaty regulują przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), dalej ustawy zasiłkowej. W sprawie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego obowiązują ponadto:

- rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz. U. z 2017 r. poz. 87 ze zm.),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędów w zaświadczeniu lekarskim (Dz. U. poz. 2013),
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz. U. nr 65, poz. 743).

W dodatku uwzględniono także wyjaśnienia zawarte w komentarzu ZUS do ustawy zasiłkowej, dostępnym na stronie internetowej www.zus.pl.

Pierwsza część niniejszego komentarza omawia przepisy ustawy zasiłkowej dotyczące nabywania przez ubezpieczonych prawa do świadczeń chorobowych określonych ustawą zasiłkową (od art. 1 do art. 35). Druga część, która zostanie wydana na 10 lipca 2024 r., będzie zawierała komentarz do pozostałych przepisów ustawy zasiłkowej (od art. 36 do art. 70), w tym dotyczących ustalania podstawy wymiaru świadczeń chorobowych dla pracowników i innych ubezpieczonych, dokumentowania prawa do zasiłków i kontroli orzekania o czasowej niezdolności do pracy, a także postępowania w sprawach ustalania prawa do zasiłków i zasady ich wypłaty.

1. Artykuł 1 – regulacje ogólne

Art. 1. 1. Świadczenia pieniężne na warunkach i w wysokości określonych ustawą przysługują osobom objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1230, 1429, 1672 i 1941), zwanym dalej „ubezpieczonymi”.

2. Świadczenia pieniężne z tytułu następstw wypadków przy pracy i chorób zawodowych określa odrębna ustawa.

Ustawa zasiłkowa reguluje prawo do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz ich wysokość dla różnych grup ubezpieczonych, warunkując to prawo od faktu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu.

Komentowany artykuł wskazuje krąg osób uprawnionych do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego. Świadczenia te przysługują osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym w myśl przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.), dalej ustawy o sus. Przepisy

ustawy zasiłkowej stosuje się zarówno do osób objętych obowiązkowym, jak i dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.

Obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają:

- pracownicy (z wyłączeniem prokuratorów),
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby odbywające służbę zastępczą,
- małżonek Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu podlegają na swój wniosek osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi:

- wykonujące pracę nakładczą,
- wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące,
- prowadzące działalność gospodarczą i osoby z nimi współpracujące,
- współpracujące z osobami fizycznymi, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236), tj. niepodlegającymi obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym przez okres 6 miesięcy od dnia podjęcia działalności gospodarczej (korzystające z tzw. ulgi na start),
- będące doktorantami otrzymującymi stypendium doktoranckie,
- wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- będące duchownymi.

Świadczenia pieniężne z tytułu następstw wypadków przy pracy i chorób zawodowych określa odrębna ustawa, tj. ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 2189), dalej ustawa wypadkowa.

2. Artykuł 2 – rodzaje świadczeń z ubezpieczenia chorobowego

Art. 2. Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zwanego dalej „ubezpieczeniem chorobowym”, obejmują:

- 1) zasiłek chorobowy;**
- 2) świadczenie rehabilitacyjne;**
- 3) zasiłek wyrównawczy;**
- 4) (uchylony);**
- 5) zasiłek macierzyński;**
- 6) zasiłek opiekuńczy.**

Przepis ten określa katalog świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przysługujących ubezpieczonemu, którzy co do zasady podlegają ubezpieczeniu chorobowemu. Zasady ustalania prawa do świadczeń, podstawy wymiaru oraz obliczania ich wysokości określają dalsze przepisy ustawy zasiłkowej.

3. Artykuł 2a – prawo do świadczeń w przypadku zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne

Art. 2a. 1. Świadczenia, o których mowa w art. 2 pkt 1, 2, 5 i 6, nie przysługują osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym, oso-

bom współpracującym z osobami fizycznymi, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2023 r. poz. 221, 641, 803, 1414 i 2029), duchownym będącym płatnikami składek na własne ubezpieczenia, w razie wystąpienia w dniu powstania prawa do świadczenia zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, do czasu spłaty całości zadłużenia.

2. Prawo do świadczeń, o których mowa w art. 2 pkt 1, 2, 5 i 6, przedawnia się, jeżeli zadłużenie, o którym mowa w ust. 1, nie zostanie uregulowane w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia.

Aktualnie nieopłacenie w terminie składki należnej na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe przez osoby prowadzące pozarolniczą działalność (także osoby z nimi współpracujące) oraz duchownych nie skutkuje automatycznym wyłączeniem tych osób z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Jednakże zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński i zasiłek opiekuńczy (dalej świadczenia chorobowe) nie przysługują:

- osobom prowadzącym pozarolniczą działalność i osobom z nimi współpracującym,
- osobom współpracującym z osobami fizycznymi, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (korzystającymi z tzw. ulgi na start),
- duchownym będącym płatnikami składek na własne ubezpieczenia,

w razie wystąpienia w dniu powstania prawa do świadczenia zadłużenia z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę, do czasu spłaty całości zadłużenia.

Kwota graniczna zaległości składkowej, której przekroczenie skutkuje brakiem prawa do świadczenia chorobowego do czasu jej spłaty w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. wynosi **42,42 zł** (1% z 4.242 zł), a od 1 lipca do 31 grudnia 2024 r. będzie wynosiła **43 zł** (1% z 4.300 zł).

Prawo do ww. świadczeń chorobowych przedawnia się, jeżeli zadłużenie to nie zostanie uregulowane w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia. Jeśli więc spłata całości zadłużenia zostanie uregulowana:

- w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia chorobowego, ubezpieczonemu przysługuje świadczenie za cały okres orzeczonej niezdolności do pracy z tego tytułu,
- po upływie 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia chorobowego, to ubezpieczony nabywa prawo do świadczeń od dnia spłaty całości zadłużenia; prawo do świadczeń za okres przed tą datą ulega przedawnieniu (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Co jednak istotne, prawo do świadczeń chorobowych przysługuje zadłużonemu przedsiębiorcy, jeżeli zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne w dniu powstania prawa do świadczenia chorobowego jest objęte układem ratalnym albo odroczonym terminem płatności, które spłaca on w terminach oraz w wysokościach ustalonych w umowie o rozłożenie należności z tytułu składek na raty/o odroczenie terminu płatności należności z tytułu składek i nie ma on zadłużenia z tytułu bieżących składek. Wówczas bowiem uznaje się, że płatnik składek nie posiada zadłużenia z tytułu należności składkowych (art. 29 ust. 5 ustawy o sus).

4. Artykuł 3 – definicje określeń używanych w ustawie

Art. 3. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) **tytuł ubezpieczenia chorobowego** – zatrudnienie lub inną działalność, których podjęcie rodzi obowiązek ubezpieczenia chorobowego lub uprawnienie do objęcia tym ubezpieczeniem na zasadach dobrowolności w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 2) **płatnik składek** – płatnika składek na ubezpieczenie chorobowe w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych;
- 3) **wynagrodzenie** – przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe;
- 4) **przychód** – kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe;
- 5) **wypadek w drodze do pracy lub z pracy** – zdarzenie, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia chorobowego uznane za wypadek na zasadach określonych w przepisach o emeryturach i rentach z FUS.

Wymienione pojęcia są używane również w niniejszym komentarzu.

Za tytuł ubezpieczenia chorobowego uważa się zatrudnienie lub inną działalność, której podjęcie rodzi obowiązek ubezpieczenia chorobowego lub uprawnia do objęcia tym ubezpieczeniem na zasadzie dobrowolności, w rozumieniu przepisów ustawy o sus. Za płatnika składek uznaje się płatnika składek na ubezpieczenie chorobowe w rozumieniu przepisów ustawy o sus.

Tytułem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego jest:

- zatrudnienie w ramach stosunku pracy – od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku,
- wykonywanie pracy na rzecz rolniczej spółdzielni produkcyjnej, innej spółdzielni zajmującej się produkcją rolną oraz spółdzielni kółek rolniczych, zajmujących się produkcją rolną, działających zgodnie z art. 138-178 oraz art. 180 § 3 ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2021 r. poz. 648 ze zm.), na innej podstawie niż stosunek pracy lub wytwarzanie na jej rzecz produktów rolnych w prowadzonym przez siebie gospodarstwie – od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy na rzecz spółdzielni do dnia zakończenia jej wykonywania,
- odbywanie służby zastępczej – od dnia powołania lub skierowania do tej służby do dnia zwolnienia z tej służby,
- bycie małżonkiem Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – od dnia objęcia urzędu przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej do dnia upływu kadencji, na którą Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej został wybrany, a w przypadku gdy dana osoba spełniła warunki określone w art. 4 pkt 19 ustawy o sus w trakcie kadencji Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej albo przestała spełniać te warunki w trakcie kadencji Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – od dnia rozpoczęcia spełniania warunków do dnia zakończenia ich spełniania.

Tytułem dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego jest:

- wykonywanie pracy nakładczej oraz pracy na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie

z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy,

- prowadzenie pozarolniczej działalności – od dnia rozpoczęcia wykonywania działalności do dnia zaprzestania jej wykonywania, z wyłączeniem okresu, na który wykonywanie działalności zostało zawieszone na podstawie art. 36aa ustawy o sus oraz przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców,
- współpraca przy prowadzeniu pozarolniczej działalności, wykonywaniu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia – od dnia rozpoczęcia współpracy przy prowadzeniu pozarolniczej działalności, wykonywaniu umowy agencyjnej albo umowy zlecenia lub współpracy z osobami fizycznymi wskazanymi w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców do dnia zakończenia tej współpracy,
- pobieranie stypendium doktoranckiego – w okresie otrzymywania tego stypendium,
- wykonywanie odpłatnie pracy, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania – od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy do dnia jej zakończenia,
- posiadanie statusu duchownego – od dnia przyjęcia do stanu duchownego do dnia wystąpienia z tego stanu, a w przypadku alumnów seminariów duchownych, nowicjuszków, postulików i juniorystów – od dnia ukończenia 25 lat.

Płatnikiem składek na ubezpieczenie chorobowe jest m.in.:

- pracodawca – w stosunku do pracowników i osób odbywających służbę zastępczą oraz jednostka organizacyjna lub osoba fizyczna pozostająca z inną osobą fizyczną w stosunku prawnym uzasadniającym objęcie tej osoby ubezpieczeniami społecznymi, w tym z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym albo pobierania zasiłku macierzyńskiego, z wyłączeniem osób, którym zasiłek macierzyński wypłaca ZUS,
- podmiot, na rzecz którego wykonywana jest odpłatnie praca w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania – w stosunku do osób, które ją wykonują, na podstawie skierowania do pracy, lub podlegają ubezpieczeniom społecznym z tytułu zasiłku macierzyńskiego, jeżeli zasiłek wypłaca ten podmiot,
- ubezpieczony zobowiązany do opłacania składek na własne ubezpieczenia społeczne,
- duchowny niebędący członkiem zakonu albo przełożony domu zakonnego lub klasztoru w stosunku do członków swych zakonów lub, za zgodą ZUS, inna zwierzchnia instytucja diecezjalna lub zakonna w stosunku do duchownych objętych tą zgodą,
- osoba prowadząca pozarolniczą działalność – w stosunku do osób współpracujących przy prowadzeniu tej działalności,
- Kancelaria Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej – w stosunku do małżonka Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej.

Omawiany artykuł w pkt. 3 i 4 precyzuje co należy uważać za wynagrodzenie lub przychód stanowiące podstawę wymiaru zasiłków z ubezpieczenia chorobowego dla poszczególnych grup ubezpieczonych.

Zgodnie z definicją przyjętą przez ustawodawcę, za wynagrodzenie uważa się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz

ubezpieczenie chorobowe. Natomiast przychód to kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

Za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się zdarzenie, którego definicja została określona w art. 57b ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251 z późn. zm.), dalej ustawy emerytalnej. W myśl tego przepisu, za wypadek w drodze do pracy lub z pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Sąd Najwyższy w wyroku z 24 października 1978 r. (sygn. akt III URN 26/78, PiZS 1980/7/70) stwierdził, że o zewnętrznym charakterze przyczyny zdarzenia można mówić wtedy, gdy wypadek pozostaje poza wolą i świadomością pracownika, w odróżnieniu od przyczyny wewnętrznej – tkwiącej w organizmie poszkodowanego, która również może spowodować uszczerbek na zdrowiu. W razie stwierdzenia, że wypadek spowodowany był wyłącznie przyczyną wewnętrzną, mającą swe źródło w stanie chorobowym poszkodowanego, zdarzenie pozbawione jest cech wypadku w drodze do pracy (lub z pracy). Natomiast w razie ewentualnego wystąpienia dodatkowej i współistniejącej przyczyny pochodzącej z zewnątrz, zdarzeniu nie można by odmówić znamion wypadku w drodze z pracy do domu, a także w drodze z domu do pracy.

Jednakże uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli:

- przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także
- droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza.

Ważne: O wyborze drogi z domu do pracy (lub z pracy do domu) decyduje sam ubezpieczony, przy czym powinna to być decyzja racjonalnie uzasadniona; za uzasadnione życiowo przerwy w drodze między pracą a domem można uznać np. odebranie dziecka z przedszkola i dokonywanie codziennych zakupów.

Za drogę do pracy lub z pracy uważa się, oprócz drogi z domu do pracy lub z pracy do domu, również drogę do miejsca lub z miejsca:

- innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego,
- zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych,
- zwykłego spożywania posiłków,
- odbywania nauki lub studiów.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku w drodze do pracy lub z pracy dokonują pracodawcy w karcie wypadku w drodze do pracy lub z pracy w stosunku do ubezpieczonych będących pracownikami, a w stosunku do pozostałych ubezpieczonych podmioty określone w art. 5 ust. 1 ustawy wypadkowej. Szczegółowe zasady, tryb uznawania zdarzenia za wypadek w drodze do pracy lub z pracy, sposób jego dokumentowania, wzór karty wypadku w drodze do pracy lub z pracy oraz termin jej sporządzania określił Minister Pracy i Polityki Społecznej w rozporządzeniu z dnia 24 grudnia 2002 r. w tej sprawie (Dz. U. z 2013 r. poz. 924).

Dodajmy, że zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, tj. bez okresu wyczekiwania – patrz komentarz do art. 4 ustawy zasiłkowej.

5. Artykuł 4 – okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego

Art. 4. 1. Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego:

- 1) po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu;
- 2) po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie.

2. Do okresów ubezpieczenia chorobowego, o których mowa w ust. 1, wlicza się poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

3. Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje:

- 1) absolwentom szkół lub uczelni lub osobom, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów, lub zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej;
- 2) jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy;
- 3) ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego;
- 4) posłom i senatorom, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji;
- 5) funkcjonariuszom Służby Celnej, którzy przyjęli propozycję pracy na podstawie art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz. U. poz. 1948, z późn. zm.) i stali się pracownikami w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej.

Zasiłek chorobowy jest świadczeniem przysługującym osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie za okres czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Przepisy ustawy zasiłkowej ustanawiają okres ubezpieczenia chorobowego niezbędny do nabycia prawa do zasiłku chorobowego, tzw. okres wyczekiwania. Długość okresu wyczekiwania zależy od tego, czy ubezpieczony podlega ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo, czy też na zasadzie dobrowolności. W przypadku ubezpieczenia obowiązkowego, okres wyczekiwania na prawo do zasiłku wynosi 30 dni, natomiast w razie ubezpieczenia dobrowolnego, okres ten jest dłuższy i wynosi 90 dni (prawo do zasiłku przysługuje odpowiednio od 31. lub 91. dnia nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego). Od wymogu ciągłości okresu ubezpieczenia niezbędnego do nabycia prawa do zasiłku chorobowego ustanowione zostały wyjątki. Do okresu wyczekiwania wlicza się więc poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi:

- nie przekroczyła 30 dni lub
- przekroczyła 30 dni, ale była spowodowana:
 - urlopem wychowawczym,
 - urlopem bezpłatnym albo
 - odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Ustanowione wyjątki dotyczą zarówno 30-dniowego, jak i 90-dniowego okresu wyczekiwania. Do okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego wlicza się zatem wszystkie poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego trwające bezpośrednio przed przerwą w ubezpieczeniu przypadającą na jedną z wymienionych wcześniej przyczyn.

Najpierw wynagrodzenie chorobowe

W tym miejscu należy przypomnieć, że pracownik niezdolny do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – zanim otrzyma zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego – zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby za okres do 33 dni w roku kalendarzowym. Tak stanowi art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465), dalej K.p. Jeżeli pracownik ukończył 50 lat nie później niż w roku poprzedzającym powstanie niezdolności do pracy, zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 14 dni niezdolności trwającej w roku kalendarzowym.

Ważne: Okres 33 dni (14 dni) ustala się poprzez zsumowanie poszczególnych okresów choroby pracownika w roku kalendarzowym, również wówczas gdy pomiędzy nimi występują przerwy.

Okresy choroby pracownika zlicza się do 33 dni (14 dni), także gdy pracownik w danym roku kalendarzowym zmienił pracodawcę lub podjął dodatkowe zatrudnienie. W takim przypadku do okresu 33 dni (14 dni) wlicza się poszczególne okresy wypłaty wynagrodzenia chorobowego u każdego z pracodawców. Co istotne, wynagrodzenie chorobowe przysługuje wyłącznie za okresy choroby trwającej w okresie zatrudnienia. Za okresy choroby przypadającej po ustaniu zatrudnienia byłemu pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS (również, gdy pracownik nie wykorzystał limitu odpowiednio 33 dni lub 14 dni wynagrodzenia chorobowego).

Jeżeli pracownik choruje na przełomie roku kalendarzowego i 31 grudnia ma prawo do wynagrodzenia chorobowego, to od 1 stycznia nadal przysługuje mu to wynagrodzenie. Wówczas okres 33 dni (14 dni), za który w nowym roku kalendarzowym przysługuje wynagrodzenie chorobowe, należy liczyć od 1 stycznia. Natomiast gdy nieprzerwana niezdolność pracownika do pracy przypada na przełomie roku kalendarzowego i 31 grudnia ma on prawo do zasiłku chorobowego, to od 1 stycznia nadal przysługuje mu ten zasiłek za cały okres nieprzerwanej choroby, odpowiednio do wyczerpania okresu zasiłkowego lub do przerwy w niezdolności do pracy.

Przykład

Pracownik w wieku 32 lat choruje nieprzerwanie od 25 marca do 31 maja 2024 r. (68 dni). Za okres choroby nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego od 25 marca do 26 kwietnia 2024 r. (33 dni), a następnie zasiłku chorobowego od 27 kwietnia do 31 maja 2024 r. (35 dni).

Przykład

Pracownik, który w grudniu 2023 r. ukończył 50 lat, choruje od 15 marca do 25 kwietnia 2024 r. (42 dni). Za okres niezdolności do pracy otrzymał wynagrodzenie chorobowe od 15 do 28 marca 2024 r. (14 dni), a następnie zasiłek chorobowy od 29 marca do 25 kwietnia 2024 r. (28 dni).

Jeśli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego. W takim przypadku nie przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 K.p.

Osoby wykonujące pracę nakładczą i osoby odbywające służbę zastępczą mają prawo do wynagrodzenia przewidzianego w art. 92 K.p. na takich samych zasadach jak pracownicy. Inni ubezpieczeni (np. zleceniobiorcy) mają prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy, nie mają bowiem prawa do wynagrodzenia chorobowego.

Prawo do wynagrodzenia chorobowego ustala się na zasadach obowiązujących przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego. Warunkiem nabycia prawa do tego wynagrodzenia jest podleganie ubezpieczeniu chorobowemu nieprzerwanie ponad 30 dni. Dni choroby przypadającej w okresie wyczekiwania nie wlicza się do limitu 33 dni (14 dni) w roku kalendarzowym. Do limitu tego nie wlicza się także okresów choroby przypadających w okresie urlopów bezpłatnego, wychowawczego i opiekuńczego, a także w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności oraz usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 K.p.

Ważne: Okres choroby, za który pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego z powodu nieprzepracowania okresu wyczekiwania, traktuje się na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego.

Nie ma tu znaczenia, że za czas choroby przypadającej w okresie wyczekiwania nie są opłacane składki na ubezpieczenia społeczne. Istotne jest, że pracownik został objęty ubezpieczeniem chorobowym.

Przykład

Pracownica była zatrudniona od 1 maja 2019 r. do 31 marca 2024 r., z tym że przez ostatnie 2 lata przebywała na urlopie wychowawczym. Obecne zatrudnienie podjęła od 1 kwietnia 2024 r. i już od 4 kwietnia 2024 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Nabyła ona prawo do wynagrodzenia chorobowego od pierwszego dnia choroby, ponieważ posiada wymagany 30-dniowy okres ubezpieczenia chorobowego. Okresem tym jest ubezpieczenie chorobowe, któremu pracownica podlegała przed urlopem wychowawczym (przerwa w ubezpieczeniu przypadająca na okres urlopu wychowawczego).

Przykład

Pracownik zatrudniony od 1 marca 2024 r. zachorował 7 marca 2024 r. Przed podjęciem obecnego zatrudnienia pracował w innej firmie na podstawie umowy o pracę od 1 do 31 stycznia 2024 r. W okresie od 1 do 11 lutego 2024 r. wykonywał umowę zlecenia, z tytułu której przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Od 12 do 29 lutego 2024 r. (18 dni) nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu.

Ponieważ łączny okres ubezpieczenia chorobowego przed przerwą trwającą 18 dni i po przerwie wynosi ponad 30 dni, pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

W określonych przypadkach prawo do zasiłku chorobowego przysługuje od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego, tj. bez okresu wyczekiwania, zarówno ubezpieczonym obowiązkowo, jak też dobrowolnie. Przypadki te ustawodawca określił w ustępie 3 komentowanego przepisu. Przy czym przy ustalaniu okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego dla absolwentów szkół bierze się pod uwagę datę podaną w świadectwie, dla absolwentów uczelni lub osób, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej – data uzyskania

dyplomu ukończenia studiów, natomiast w przypadku studiów na kierunkach: lekarskim, lekarsko-dentystycznym i weterynaria – datę złożenia ostatniego wymaganego planu studiów egzaminu, a w razie studiów na kierunku farmacja i fizjoterapia – datę zaliczenia ostatniej wymaganej programem studiów praktyki.

Wyjątek stanowi przepis art. 4 pkt 3 ustawy zasiłkowej odnoszący się wyłącznie do osób podlegających obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu (np. pracowników), które posiadają wcześniejszy, co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Przepisy ustawy zasiłkowej nie wymagają, aby był to okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, dlatego też do 10-letniego okresu obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego powinny być zliczane okresy tego ubezpieczenia niezależnie od tego, czy wystąpiły pomiędzy nimi przerwy oraz jak długo trwały. Długość przerw między poszczególnymi okresami ubezpieczenia chorobowego ma znaczenie wyłącznie wtedy, gdy przepisy ustawy uzależniają zliczanie okresów ubezpieczenia chorobowego od tego, by przerwa w ubezpieczeniu nie przekraczała 30 dni. W odniesieniu do 10-letniego okresu ubezpieczenia chorobowego takiego wymogu nie ma. Do 10-letniego okresu ubezpieczenia zalicza się okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników, a także okresy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r., które uprawniało do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, niezależnie od tego, jak długo trwały przerwy między okresami ubezpieczenia.

Ważne: Do 10-letniego okresu obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego nie zalicza się okresu urlopu wychowawczego i bezpłatnego.

Przykład

Pracownica zatrudniona od 1 marca 2024 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby od 7 do 31 marca 2024 r. Przed podjęciem tego zatrudnienia świadczyła z przerwami pracę w latach 2008-2022. Pomimo przerw w zatrudnieniu udokumentowała łączny okres pracy wynoszący 10 lat. Pracownica nabyła prawo do wynagrodzenia chorobowego od pierwszego dnia choroby, tj. od 7 marca 2024 r. Fakt, że przerwa w ubezpieczeniu chorobowym przekroczyła 30 dni (trwała około 2 lat) nie ma w tym przypadku znaczenia, bowiem pracownica posiada wcześniejszy 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Przykład

Kobieta od 2 stycznia 2024 r. podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzonej od tego dnia działalności pozarolniczej. W okresie od 21 do 31 marca 2024 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby. Przed podjęciem działalności podlegała ubezpieczeniom społecznym do 30 listopada 2023 r. z tytułu umowy o pracę przez okres 15 lat. Kobieta nie nabyła prawa do zasiłku chorobowego za cały okres udokumentowanej niezdolności do pracy, ponieważ przerwa w ubezpieczeniu chorobowym przekroczyła 30 dni (trwała 32 dni) oraz obecnie podlega ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie. Z uwagi na dobrowolny charakter ubezpieczenia chorobowego nie ma znaczenia posiadanie ponad 10-letniego obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Gdyby pomiędzy ubezpieczeniem pracowniczym i dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym wystąpiła przerwa trwająca nie dłużej niż 30 dni, to okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę zostałby zaliczony do okresu wyczekiwania.

Przykład

Pracownica zatrudniona od 1 marca 2024 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby od 11 do 17 marca 2024 r. W poprzednim zatrudnieniu trwającym 14 lat (do 31 grudnia 2023 r.) przez okres 6 lat przebywała na urlopie wychowawczym. Pracownica nie nabyła prawa do wynagrodzenia chorobowego, ponieważ przerwa w ubezpieczeniu chorobowym przekroczyła 30 dni (trwała od 1 stycznia do 29 lutego 2024 r.), a pracownica nie posiada wcześniejszego co najmniej 10-letniego okresu ubezpieczenia (do tego okresu nie zaliczono okresu urlopu wychowawczego).

Do okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego nie wlicza się również okresu pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego przysługujących za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia, a także okresu pozostawania zarejestrowanym jako bezrobotny (zarówno z prawem do zasiłku dla bezrobotnych, jak i bez tego prawa) po 31 grudnia 1998 r., gdyż bezrobotni nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu.

6. Artykuł 5 – (uchylony)

7. Artykuł 6 – powstanie niezdolności do pracy w okresie ubezpieczenia chorobowego uprawnia do zasiłku

Art. 6. 1. Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

2. Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

- 1) w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;**
- 1a) wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi;**
- 2) z powodu przebywania w:**
 - a) stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego,**
 - b) szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;**
- 3) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.**

Przesłanką przyznania prawa do zasiłku chorobowego jest niezdolność do pracy z powodu choroby. Przy czym przez niezdolność do pracy należy rozumieć również niezdolność do prowadzenia innej działalności zarobkowej stanowiącej tytuł ubezpieczenia chorobowego. Podstawowym warunkiem nabycia prawa do świadczeń z tytułu choroby jest powstanie niezdolności do pracy w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Jeśli pracownik stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowaw-

czego lub urlopu opiekuńczego, ma prawo do wypłaty zasiłku chorobowego dopiero za okres niezdolności do pracy przypadającej po zakończeniu tych urlopów. Co istotne, okresu niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w czasie tych urlopów nie wlicza się do okresu płatności zasiłku chorobowego wynikającego z art. 8 ustawy zasiłkowej (tj. 182 dni lub 270 dni).

Przykład

Pracownik, który korzystał z urlopu wychowawczego, udzielonego na okres od 1 grudnia 2022 r. do 31 marca 2024 r., otrzymał zwolnienie lekarskie z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby na okres od 18 marca do 31 maja 2024 r. (75 dni). Nie nabył on prawa do świadczeń chorobowych za dni absencji przypadającej na okres urlopu wychowawczego, tj. od 18 do 31 marca 2024 r. (14 dni). Po zakończeniu urlopu wychowawczego nabył prawo do:

- wynagrodzenia chorobowego za okres od 1 kwietnia do 3 maja 2024 r. (33 dni),*
- zasiłku chorobowego za okres od 4 do 31 maja 2024 r. (28 dni).*

Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje także wtedy, gdy nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i w okresie tej niezdolności do pracy nastąpiła zmiana tytułu ubezpieczenia chorobowego, pod warunkiem że w dniu powstania niezdolności do pracy ubezpieczony miał równoległe co najmniej dwa tytuły do ubezpieczeń (np. z tytułu stosunku pracy do ubezpieczeń obowiązkowych, a z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności do ubezpieczeń dobrowolnych), lecz podlegał ubezpieczeniu tylko z jednego tytułu.

Przykład

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność była jednocześnie zatrudniona na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 września 2021 r. do 31 marca 2024 r. i z tego tytułu podlegała ubezpieczeniom społecznym. Od 1 kwietnia 2024 r. (po rozwiązaniu umowy o pracę) została objęta obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi i wypadkowym z tytułu prowadzonej działalności. Od tego dnia zgłosiła się również do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Osoba ta choruje od 18 marca do 21 kwietnia 2024 r. Za okres niezdolności do pracy otrzyma odpowiednio:

- wynagrodzenie chorobowe od 18 do 31 marca 2024 r. (z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę), a następnie*
- zasiłek chorobowy od 1 do 21 kwietnia 2024 r. (z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności).*

Zasiłek chorobowy przysługuje również ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i niezdolność ta trwa nieprzerwanie po jego ustaniu, co szczegółowo omówimy, komentując art. 13 ustawy zasiłkowej.

Na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy:

- w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi – w takim przypadku ubezpieczony nie otrzymuje zaświadczenia lekarskiego na odpowiednim druku (ZUS ZLA), lecz decyzję o odsunięciu od pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo choroby zakaźnej,*
-

- wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi – podstawą do wypłaty świadczeń chorobowych osobie poddanej kwarantannie albo izolacji domowej jest np. informacja w systemie informatycznym Centrum e-Zdrowia (system EWP) o objęciu tej osoby kwarantanną lub izolacją w warunkach domowych,
- z powodu przebywania w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego lub w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych – w takim przypadku niezdolność do pracy dokumentowana jest zwolnieniem lekarskim ZUS ZLA,
- wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów – podstawą do wypłaty świadczeń chorobowych jest zwolnienie lekarskie ZUS ZLA oraz dodatkowo odrębne zaświadczenie wystawione przez lekarza na zwykłym druku, np. na formularzu ZAS-9 „Zaświadczenie lekarskie o związku niezdolności do pracy z wykonaniem badań lekarskich dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów lub poddaniem się zabiegowi ich pobrania”.

8. Artykuł 7 – prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia

Art. 7. Zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała:

- 1) nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego;
- 2) nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego – w razie choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

Prawo do zasiłku chorobowego może być przyznane pomimo powstania niezdolności do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli zostaną spełnione warunki określone w art. 7 ustawy zasiłkowej. Przepis ten przewiduje dwa okresy „ochronne” po ustaniu ubezpieczenia chorobowego (w zależności od rodzaju choroby będącej przyczyną niezdolności do pracy), w których powstanie niezdolności do pracy uprawnia do skorzystania z zasiłku chorobowego, tj. odpowiednio 14-dniowy (w przypadku „zwykłej” choroby) i 3-miesięczny (w przypadku choroby zakaźnej, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby). Określa on także minimalny 30-dniowy okres trwania tej niezdolności do pracy. W okresie niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie mogą wystąpić przerwy. Zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego wypłaca ZUS.

Przykład

Pracownik, który był zatrudniony do 31 marca 2024 r., choruje w okresach od 4 do 8 kwietnia 2024 r. (5 dni) i od 11 kwietnia do 10 maja 2024 r. (30 dni). Nie nabył on

prawa do zasiłku chorobowego za okres od 4 do 8 kwietnia 2024 r., ponieważ niezdolność do pracy trwała krócej niż 30 dni. Nabył natomiast prawo do zasiłku chorobowego za okres od 11 kwietnia do 10 maja 2024 r., bowiem niezdolność do pracy trwała nieprzerwanie 30 dni i powstała w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Przykład

Pracownik był zatrudniony do 29 lutego 2024 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę chorował od 1 do 30 marca 2024 r. (30 dni) oraz – po 1 dniu przerwy – od 1 do 30 kwietnia 2024 r. (30 dni). Nabył on prawo do zasiłku chorobowego tylko za okres od 1 do 30 marca 2024 r., natomiast nie przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego za kolejny okres choroby, ponieważ w niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego wystąpiła przerwa przypadająca na dzień 31 marca 2024 r. (niezdolność do pracy od 1 kwietnia 2024 r. trwała wprawdzie 30 dni, ale powstała po upływie 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego).

Prawo do zasiłku chorobowego nie przysługuje za okres niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia, pomimo spełnienia warunków wymienionych w art. 7 ustawy zasiłkowej, jeżeli zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ustawy zasiłkowej.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała po upływie 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, ale nie później niż w ciągu 3 miesięcy od ustania tego ubezpieczenia i trwała nieprzerwanie co najmniej 30 dni, zasiłek chorobowy przysługuje, o ile niezdolność do pracy została spowodowana chorobą zakaźną, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub inną chorobą, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby (zaświadczenie lekarskie zawiera wówczas kod literowy „E”).

9. Artykuł 7a – zasiłek chorobowy po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej

Art. 7a. Przepis art. 7 stosuje się odpowiednio do żołnierza zwolnionego z czynnej służby wojskowej, z tym że podstawę obliczenia wysokości zasiłku chorobowego stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Komentowany przepis pozwala na odpowiednie zastosowanie art. 7 ustawy zasiłkowej do żołnierza zwolnionego z czynnej służby wojskowej. Oznacza to, że żołnierz zwolniony ze służby wojskowej ma prawo do zasiłku chorobowego, jeśli niezdolność do pracy trwa nieprzerwanie co najmniej 30 dni i powstała nie później niż w ciągu:

- 14 dni po zwolnieniu ze służby,
- 3 miesięcy po zwolnieniu ze służby, jeśli została spowodowana chorobą zakaźną, której okres wylegania jest dłuższy niż 14 dni, lub inną chorobą, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego dla żołnierza zwolnionego z czynnej służby wojskowej stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Dodajmy, że zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy przypadający po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni (patrz dalej komentarz do art. 8). Nie dotyczy to niezdolności do pracy powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów

oraz zabiegowi ich pobrania, spowodowanej gruźlicą, występującej w trakcie ciąży. Łączny okres wypłaty zasiłku chorobowego w trakcie czynnej służby wojskowej i po zwolnieniu z niej nie może przekraczać odpowiednio 182 dni lub 270 dni (gdy niezdolność została spowodowana gruźlicą lub przypada w okresie ciąży).

10. Artykuł 8 – ustalanie okresu zasiłkowego

Art. 8. 1. Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 – nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni.

2. Za okres niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego zasiłek chorobowy przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni. Nie dotyczy to niezdolności do pracy, o której mowa w art. 11 ust. 2 pkt 2, oraz spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży.

Okres, przez który przysługuje zasiłek chorobowy nazywany jest okresem zasiłkowym, a jego długość została oznaczona w dniach. Artykuł 8 w ust. 1 ustanawia dwa okresy, przez które przysługuje zasiłek chorobowy:

- podstawowy – 182-dniowy w razie niezdolności do pracy spowodowanej „zwykłą” chorobą oraz
- wydłużony – 270-dniowy w razie niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub występującej w okresie ciąży.

Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana gruźlicą (oznaczona w zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „D”) wystąpiła bezpośrednio po niezdolności spowodowanej innymi przyczynami, okresy tych niezdolności zlicza się i prawo do zasiłku przysługuje przez łączny okres do 270 dni.

Okresy niezdolności do pracy zlicza się do 270-dniowego okresu zasiłkowego również wówczas, gdy niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży (oznaczona w zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „B”) wystąpi bezpośrednio po wcześniejszej niezdolności do pracy.

Ważne: Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie i zasiłek chorobowy.

Są to okresy niezdolności do pracy, o których mowa w art. 9 ustawy zasiłkowej, a także okresy, w których ubezpieczony nie ma prawa do świadczeń chorobowych z powodu:

- odsunięcia od pracy w związku z podejrzeniem o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej, jeżeli pracownik nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom (patrz też komentarz do art. 14 ustawy zasiłkowej),
- niezdolności do pracy spowodowanej w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia (patrz też komentarz do art. 15 ustawy zasiłkowej),
- niezdolności do pracy spowodowanej nadużyciem alkoholu (patrz też komentarz do art. 16 ustawy zasiłkowej),

- sfalszowania zaświadczenia lekarskiego (patrz też komentarz do art. 17 ustawy zasiłkowej),
- wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy lub wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem (patrz też komentarz do art. 17 ustawy zasiłkowej).

Do okresu zasiłkowego wlicza się także okresy niezdolności do pracy, za które ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia, również wynagrodzenia przewidzianego w art. 92 K.p. Okres zasiłkowy może być zatem dłuższy niż okres pobierania zasiłku chorobowego.

Przykład

Pracownik choruje nieprzerwanie od 8 lutego 2024 r. z powodu długotrwałej choroby. Za okres od 8 lutego do 11 marca 2024 r. (33 dni) otrzymał wynagrodzenie chorobowe, natomiast od 12 marca 2024 r. przysługuje mu zasiłek chorobowy. Przy zachowaniu nieprzerwanej niezdolności do pracy okres zasiłkowy (182 dni) wyczerpie się 7 sierpnia 2024 r. (zasiłek chorobowy zostanie wypłacony za 149 dni).

Do okresu zasiłkowego nie wlicza się dni niezdolności do pracy przypadających w czasie wyczekiwania na prawo do zasiłku (tj. za które nie przysługuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby ani zasiłku chorobowego w związku z nieposiadaniem wymaganego okresu ubezpieczenia chorobowego). Ponadto do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających w czasie:

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności; nie dotyczy to przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 K.p., z wyjątkiem niezdolności do pracy powstałej do dnia śmierci pracodawcy i trwającej nieprzerwanie po tym dniu,
- urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ K.p.

Przykład

Pracownik w okresie od 11 do 15 marca 2024 r. (5 dni) przebywał na urlopie opiekuńczym. W trakcie tego urlopu zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie od 14 do 15 marca (2 dni). Nie nabył prawa do wynagrodzenia chorobowego, bowiem dni niezdolności do pracy przypadły na czas urlopu opiekuńczego. Ponownie pracownik choruje od 1 kwietnia do 5 maja 2024 r. (35 dni). Za okres tej absencji pracodawca wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe za 33 dni i zasiłek chorobowy za 2 dni.

Do limitu 33 dni, za które w roku kalendarzowym przysługuje wynagrodzenie chorobowe nie zostały wliczone 2 dni poprzedniej absencji. Nie zostaną one także uwzględnione przy ustalaniu okresu zasiłkowego, co oznacza, że w razie dalszej nieprzerwanej niezdolności do pracy okres zasiłkowy zostanie wyczerpany 29 września 2024 r.

Artykuł 8 w ust. 2 określa limit zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego. Wynosi on nie dłużej niż 91 dni. Przy czym w przypadku gdy

koniec okresu 91 dni upływa już po wyczerpaniu odpowiednio 182- lub 270-dniowego okresu zasiłkowego, to zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego może być przyznany nie dłużej niż do wyczerpania pełnego okresu zasiłkowego. Okres 91 dni liczony jest od dnia:

- następnego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeśli nieprzerwana niezdolność do pracy powstała jeszcze w czasie trwania tego ubezpieczenia lub
- powstania niezdolności do pracy, jeżeli powstała ona już po ustaniu tytułu ubezpieczenia, tj. odpowiednio w ciągu 14 dni lub 3 miesięcy od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego (patrz też komentarz do artykułu 7).

Przykład

Pracownik zatrudniony na czas określony do 30 kwietnia 2024 r. choruje nieprzerwanie od 4 stycznia do 31 lipca 2024 r. Pracodawca będący płatnikiem zasiłków za czas niezdolności do pracy przypadający w czasie trwania umowy o pracę wypłacił/wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe od 4 stycznia do 5 lutego 2024 r. (33 dni), a następnie zasiłek chorobowy od 6 lutego do 30 kwietnia 2024 r. (85 dni). Po ustaniu zatrudnienia zasiłek chorobowy może przysługiwać maksymalnie przez 91 dni, z tym że z zachowaniem 182-dniowego okresu zasiłkowego. Stąd też ZUS wypłaci zasiłek chorobowy jeszcze tylko za 64 dni (182 dni – 118 dni okresu zasiłkowego wykorzystanego w czasie trwania zatrudnienia), tj. za okres od 1 maja do 3 lipca 2024 r. Zasiłek chorobowy za okres od 4 do 31 lipca 2024 r. nie będzie przysługiwał.

Przykład

Pracownik był zatrudniony na umowę o pracę na czas określony do 31 marca 2024 r. Od 11 marca 2024 r. jest nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby. Za okres od 11 do 31 marca 2024 r. (21 dni) pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie chorobowe, a wypłatę zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia przekazał do ZUS. Osoba ta ma prawo do zasiłku chorobowego nie dłużej niż przez 91 dni liczonych od 1 kwietnia 2024 r. Okres ten upływie 30 czerwca 2024 r.

Skrócony do 91 dni okres pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie dotyczy niezdolności do pracy:

- powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi ich pobrania,
- spowodowanej gruźlicą lub
- występującej w trakcie ciąży.

W tych przypadkach zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nadal przysługuje odpowiednio nie dłużej niż przez 182 lub 270 dni.

Przykład

Pracownik od 5 stycznia do 31 sierpnia 2024 r. (240 dni) jest nieprzerwanie niezdolny do pracy z powodu choroby oznaczonej kodem literowym „D” (gruźlica). Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 5 kwietnia 2024 r. Ze względu na rodzaj schorzenia nie ma w tym przypadku zastosowania ograniczenie prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia do 91 dni. Stąd też zasiłek ten przysługuje za cały wskazany okres niezdolności do pracy przypadający:

- w czasie trwania zatrudnienia, tj. od 5 stycznia do 5 kwietnia 2024 r. (92 dni), w tym wynagrodzenie chorobowe od 5 stycznia do 6 lutego (33 dni), oraz

– po zakończeniu umowy o pracę, tj. od 6 kwietnia do 31 sierpnia 2024 r. (148 dni).

W razie dalszej nieprzerwanej niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą zasiłek chorobowy będzie przysługiwał jeszcze przez 30 dni (270 dni – 240 dni), tj. do 30 września 2024 r.

Skrócony 91-dniowy okres zasiłkowy nie ma zastosowania w przypadku równoczesnego zatrudnienia pracownika u kilku pracodawców i następnie rozwiązania stosunku pracy z jednym z nich. Nie dochodzi wówczas bowiem do ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, co oznacza, że należy ustalić jeden okres zasiłkowy (w wymiarze odpowiednio 182 dni lub 270 dni) zarówno dla trwającej umowy (umów) o pracę, jak i dla umowy o pracę, która się zakończyła.

Przykład

Pracownik świadczył pracę u dwóch różnych pracodawców, a następnie jedna z umów uległa rozwiązaniu z dniem 31 marca 2024 r. Pracownik stał się niezdolny do pracy od 2 kwietnia 2024 r. i jest to dłuższa absencja chorobowa (zaświadczenie lekarskie zawiera kod literowy „E”).

Ubezpieczony ma prawo do zasiłku chorobowego zarówno z obowiązującej umowy o pracę, jak i po ustaniu zatrudnienia z drugiej umowy nie dłużej niż przez 270 dni (nie ma tu zastosowania skrócony okres zasiłkowy po ustaniu zatrudnienia, bowiem tytuł ubezpieczenia chorobowego nadal trwa).

11. Artykuł 9 – okresy niezdolności do pracy wliczane do jednego okresu zasiłkowego

Art. 9. 1. Do okresu, o którym mowa w art. 8, zwanego dalej „okresem zasiłkowym”, wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, jak również okresy niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2.

2. Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

3. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresu niezdolności do pracy przypadającego w okresach, o których mowa w art. 4 ust. 1.

Przepis ten wskazuje zasady zliczania dni niezdolności do pracy do okresu zasiłkowego. Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy, a także okresy niemożności wykonywania pracy:

- w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,
- wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, izolacji w warunkach domowych albo izolacji, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi,
- z powodu przebywania w:
 - stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego,

- szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych,
- wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Przez określenie „nieprzerwana niezdolność do pracy” należy rozumieć jeden okres niezdolności do pracy, spowodowany tą samą lub różnymi chorobami, jeżeli nie występuje między nimi żadna przerwa.

Przykład

Pracownica była niezdolna do pracy w okresie od 18 września 2023 r. do 1 marca 2024 r. (166 dni) z powodu złamania kości biodrowej. Następnie otrzymała zwolnienie lekarskie z kodem literowym „B” (ciąża), na okres od 2 marca do 30 kwietnia 2024 r. (60 dni). Okresy tych absencji zalicza się do jednego okresu zasiłkowego (nie wystąpiła między nimi przerwa). Pracownicy do wyczerpania okresu zasiłkowego pozostaną jeszcze 44 dni (270 dni – 166 dni – 60 dni). Dlatego też (przy założeniu ciągłości w niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży) zasiłek chorobowy będzie jej przysługiwał maksymalnie do 13 czerwca 2024 r.

Przykład

Pracownica jest niezdolna do pracy z powodu „zwykłej” choroby w okresie od 6 listopada 2023 r. do 30 kwietnia 2024 r. (177 dni). Zakładamy, że począwszy od 1 maja 2024 r. będzie nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu gruźlicy. Ponieważ nie wystąpi przerwa w niezdolności do pracy, okresy pobierania zasiłku z powodu gruźlicy i innej choroby zostaną zsumowane. Okres płatności zasiłku chorobowego w tym przypadku wynosi 270 dni i przy zachowaniu nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu gruźlicy wyczerpie się 1 sierpnia 2024 r.

Przykład

Pracownik otrzymał zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego za okres od 12 stycznia do 5 kwietnia 2024 r. (85 dni). Następnie otrzymał zwolnienie lekarskie z tytułu choroby niezwiązanej z wypadkiem przy pracy na okres od 6 kwietnia do 19 maja 2024 r. (44 dni). Ponieważ w 2024 r. pracownik nie otrzymywał jeszcze wynagrodzenia chorobowego, nabył do niego prawo za okres od 6 kwietnia do 8 maja 2024 r. (33 dni). Począwszy od 9 maja 2024 r. przysługuje mu zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego.

Z uwagi na nieprzerwaną niezdolność do pracy, okresy obydwu absencji zostały zaliczone do jednego okresu zasiłkowego. Przy zachowaniu dalszej nieprzerwanej niezdolności do pracy, pracownik 182-dniowy okres zasiłkowy wyczerpie 11 lipca 2024 r.

Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy (oraz niemożności wykonywania pracy), jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni (nie ma znaczenia rodzaj schorzenia).

Przykład

Pracownik pobierał świadczenia chorobowe w okresie od 3 stycznia do 3 kwietnia 2024 r. (92 dni). Umowa o pracę zawarta na czas określony została rozwiązana 3 kwietnia 2024 r. Pracownik od 8 kwietnia 2024 r. podjął pracę u nowego pracodawcy. Zakłada-

my, że ponownie stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 czerwca do 25 lipca 2024 r. (55 dni). Przerwa w ubezpieczeniu chorobowym pracownika trwała tylko 4 dni (od 4 do 7 kwietnia), zatem nabył on prawo do zasiłku chorobowego za cały wskazany okres niezdolności do pracy.

Ponieważ ostatnia niezdolność do pracy powstanie przed upływem 60 dni od zakończenia poprzedniej, okresy absencji należy zliczyć do jednego okresu zasiłkowego. Łącznie do 25 lipca 2024 r. pracownik wykorzysta 147 dni okresu zasiłkowego (92 dni + 55 dni).

Przykład

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 11 grudnia 2023 r. do 24 kwietnia 2024 r. (136 dni). Zakładamy, że ponownie stanie się niezdolny do pracy z powodu innej choroby od 24 czerwca do 21 lipca 2024 r. (28 dni). Ponieważ przerwa w niezdolności do pracy nie przekroczy 60 dni (wyniesie równo 60 dni), okresy niezdolności do pracy sumuje się do jednego okresu zasiłkowego (za pierwsze 33 dni choroby powstałej w 2024 r. pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego). Do wyczerpania okresu zasiłkowego pracownikowi pozostało tylko 18 dni (182 dni – 136 dni – 28 dni). Przy zachowaniu nieprzerwanej niezdolności do pracy okres zasiłkowy wyczerpie się 8 sierpnia 2024 r.

Do jednego okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Przykład

Pracownica od 31 lipca 2023 r. do 28 stycznia 2024 r. (182 dni) była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby, a następnie wróciła do pracy. Na początku marca 2024 r. ponownie zachorowała i otrzymała zwolnienie lekarskie oznaczone kodem literowym „B” na okres od 4 marca do 5 kwietnia 2024 r. (33 dni).

Pomimo że przerwa pomiędzy ostatnim dniem poprzedniej niezdolności do pracy a pierwszym dniem nowej niezdolności do pracy nie przekroczyła 60 dni (wynosi 35 dni), absencja chorobowa powstała 4 marca 2024 r. otworzyła nowy 270-dniowy okres zasiłkowy, bowiem występuje w trakcie ciąży.

Do jednego 270-dniowego okresu zasiłkowego należy zatem zliczać kolejne okresy niezdolności do pracy, jeśli przed i po przerwie (nieprzekraczającej 60 dni) przypadają one na okres ciąży. Ponadto zsumowaniu podlegają kolejne okresy niezdolności do pracy w sytuacji, gdy pierwsza absencja chorobowa występuje w trakcie ciąży, a następna – po przerwie nie dłuższej niż 60 dni – już nie.

Przykład

Pracownica w ciąży była niezdolna do pracy z powodu choroby od 3 do 31 stycznia 2024 r. (29 dni) oraz od 1 do 31 marca 2024 r. (31 dni). Obydwa okresy absencji chorobowej wliczono do jednego 270-dniowego okresu zasiłkowego, który na dzień 31 marca 2024 r. wynosił łącznie 60 dni (29 dni + 31 dni).

Zakładamy, że pracownica ponownie zachoruje 6 maja 2024 r. i będzie niezdolna do pracy do dnia porodu. Zasiłek chorobowy będzie jej przysługiwał do dnia poprzedzającego uro-

dzenie dziecka, nie dłużej jednak niż do wyczerpania pełnego okresu zasiłkowego, który upłynie 1 grudnia 2024 r.

Przykład

Zakładamy, że pracownica od 1 stycznia 2024 r. jest nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby przypadającej na okres ciąży. W dniu 15 marca 2024 r. poroniła i do pracy wróciła 21 marca 2024 r. Na początku kwietnia 2024 r. uległa wypadkowi w drodze do pracy i od 8 kwietnia do 19 maja 2024 r. (42 dni) otrzymała zwolnienie lekarskie.

Obydwa okresy niezdolności do pracy należy zsumować do jednego 182-dniowego okresu zasiłkowego, z którego na dzień 19 maja 2024 r. zostanie wykorzystanych 122 dni (80 dni + 42 dni).

Ważne: Nowy 182- lub 270-dniowy okres zasiłkowy jest otwierany, gdy przerwa w niezdolności do pracy, w czasie której ubezpieczony jest zdolny do pracy przekracza 60 dni (wynosi co najmniej 61 dni) lub nie przekracza 60 dni, ale niezdolność do pracy przed przerwą nie przypadała na okres ciąży, a po przerwie występuje w trakcie ciąży.

Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy orzeczonej niezdolności do pracy, za które przysługuje wynagrodzenie i zasiłek chorobowy, a także okresy, w których pracownik nie ma prawa do tych świadczeń z przyczyn określonych w art. 14-17 ustawy zasiłkowej wymienionych w komentarzu do art. 8 niniejszego opracowania.

Płatnik zasiłku mający wątpliwości przy ustalaniu okresu zasiłkowego, może wystąpić w tej sprawie do ZUS, wypełniając formularz o symbolu ZAS-64.

12. Artykuł 10 – (uchylony)

13. Artykuł 11 – ustalanie wysokości zasiłku chorobowego

Art. 11. 1. Miesięczny zasiłek chorobowy, z zastrzeżeniem ust. 2, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

1a. (uchylony)

1b. (uchylony)

2. Miesięczny zasiłek chorobowy wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa w art. 6 ust. 2:

1) przypada w okresie ciąży;

2) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów;

3) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

3. (uchylony).

4. Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

5. Ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego lub jego wysokości okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

Wysokość miesięcznego zasiłku chorobowego wynosi 80% podstawy jego wymiaru lub 100% tej podstawy, gdy niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży, powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi ich pobrania.

O niezdolności do pracy przypadającej na okres ciąży świadczy kod literowy „B” umieszczony w zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy lub odrębne zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży, wystawione na zwykłym druku.

Należy zaznaczyć, że w przypadku gdy po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za który zasiłek chorobowy został wypłacony w wysokości 80% podstawy wymiaru, pracownica urodziła dziecko, przysługuje jej wyrównanie zasiłku chorobowego do wysokości 100% podstawy wymiaru. Wyrównanie to wypłaca się na wniosek pracownicy, po przedłożeniu zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego stan ciąży w okresie niezdolności do pracy.

Zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru przysługuje również wówczas, gdy niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy, a ponadto, gdy jest spowodowana chorobą będącą następstwem wcześniej stwierdzonego wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Związek tej niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy powinien zostać stwierdzony przez lekarza odrębnym zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku.

Zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy wymiaru przysługuje też w sytuacji, gdy niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (lub wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wcześniej stwierdzonym wypadkiem lub chorobą zawodową). Prawo do tego zasiłku ustala się jednak w oparciu o przepisy ustawy wypadkowej, a zasiłek chorobowy jest finansowany z ubezpieczenia wypadkowego.

Jeżeli występują okoliczności uprawniające do wypłaty zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, a przysługuje on z więcej niż jednego tytułu, to w takiej wysokości wypłaca się go z każdego z tych tytułów.

Przykład

Pracownik otrzymał zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA na okres od 1 do 31 marca 2024 r. (31 dni). Ponadto przedłożył pracodawcy kopię karty wypadku w drodze do pracy oraz odrębne zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że niezdolność do pracy wynika z następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wypadkiem w drodze do pracy, któremu uległ w grudniu 2023 r. (w czasie zatrudnienia u innego pracodawcy). Za okres choroby nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Przykład

Pracownik zatrudniony u dwóch pracodawców w dniu 11 marca 2024 r. uległ wypadkowi w drodze z pracy do domu. W wyniku tego zdarzenia choruje do 16 kwietnia 2024 r. (37 dni). Ponieważ niezdolność do pracy pozostaje w związku z wypadkiem w drodze z pracy, pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru u obydwu pracodawców.

Ważne: Zasiłek chorobowy przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, orzeczonej zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA, tj. także za dni wolne od pracy.

Komentowany przepis stanowi ponadto, że ilekroć przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego okres jest oznaczony w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni. Dlatego za każdy dzień niezdolności do pracy z powodu choroby wypłaca się 1/30 część podstawy wymiaru zasiłku, zwaną „stawką dzienną”, bez względu na liczbę dni kalendarzowych w miesiącu, np. zasiłek chorobowy za cały luty wypłaca się w wysokości 28/30 (odpowiednio 29/30), a za cały październik w wysokości 31/30.

Przykład

*Pracownik chorował od 1 lutego do 31 marca 2024 r. (60 dni). Za wskazany okres absencji chorobowej przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe za 33 dni (od 1 lutego do 4 marca), a następnie zasiłek chorobowy za 27 dni (od 5 do 31 marca). Podstawę wymiaru tych świadczeń stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od lutego 2023 r. do stycznia 2024 r., tj. kwota **4.141,92 zł** (pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika). Miesięczne kwoty ww. świadczeń wynosiły:*

- za okres od 1 do 29 lutego 2024 r. (29 dni): $4.141,92 \text{ zł} : 30 = 138,06 \text{ zł}$; $138,06 \text{ zł} \times 80\% = 110,45 \text{ zł}$ (stawka dzienna); $110,45 \text{ zł} \times 29 \text{ dni} = \mathbf{3.203,05 \text{ zł}}$,
- za okres od 1 do 31 marca 2024 r. (31 dni): $110,45 \text{ zł} \times 31 \text{ dni} = \mathbf{3.423,95 \text{ zł}}$.

14. Artykuł 12 – okresy choroby, za które nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego

Art. 12. 1. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego.

2. Zasiłek chorobowy nie przysługuje również za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania;
- 4) usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465);
- 5) urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

2a. Przepisu ust. 2 pkt 4 nie stosuje się, jeżeli niezdolność do pracy powstała do dnia śmierci pracodawcy i trwa nieprzerwanie po tym dniu.

3. Okresów niezdolności do pracy, o których mowa w ust. 2, w których zasiłek nie przysługuje, nie wlicza się do okresu zasiłkowego.

Przepis ten stanowi, że zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia. Mowa tu o ubezpieczonych będących pracownikami, bowiem dla tej grupy ubezpieczonych art. 92 K.p. przewiduje prawo do wynagrodzenia za czas choroby trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego.

Komentowany przepis odnosi się także do przepisów o zachowaniu prawa do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, mających charakter szczególny i odnoszących się do określonych kategorii pracowników. I tak:

- sędziowie w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby zachowują prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w art. 94 § 1 i 1a ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. Prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 217 z późn. zm.); w razie niemożności wykonywania pracy z innych przyczyn, uprawniających do uzyskania świadczeń, określonych w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (np. opieka, urlopy macierzyński, rodzicielski, ojcowski), sędziemu przysługuje wynagrodzenie w wysokości świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, przez okres przewidziany w tych przepisach; w przypadkach, w których pracownikom podlegającym ubezpieczeniu społecznemu przysługują zasiłki niezależnie od prawa do wynagrodzenia, sędziemu przysługuje świadczenie pieniężne w wysokości zasiłku z ubezpieczenia społecznego,
- prokuratorzy w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby zachowują prawo do wynagrodzenia na zasadach określonych w art. 115 § 1 i 2 ustawy z dnia 28 stycznia 2016 r. Prawo o prokuraturze (Dz. U. z 2023 r. poz. 1360 z późn. zm.); w razie niemożności wykonywania pracy z innych przyczyn, uprawniających do uzyskania świadczeń określonych w przepisach o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, prokuratorowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, przez okres przewidziany w tych przepisach; w przypadkach, w których pracownikom podlegającym ubezpieczeniu społecznemu przysługują zasiłki niezależnie od prawa do wynagrodzenia, prokuratorowi przysługuje świadczenie pieniężne w wysokości zasiłku z ubezpieczenia społecznego.

Ważne: Okres pobierania wynagrodzenia chorobowego wlicza się do okresu zasiłkowego.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie:

- 1) Urlopu bezpłatnego** – w okresie tego urlopu następuje zawieszenie stosunku pracy. W konsekwencji pracownik nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu. W okresie przerwy w ubezpieczeniu chorobowym pracownik nie nabywa żadnych uprawnień do świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W przypadku gdy niezdolność do pracy powstała w okresie urlopu bezpłatnego i trwa nadal po jego zakończeniu, pracownikowi przysługuje prawo odpowiednio do wynagrodzenia lub zasiłku chorobowego od pierwszego dnia po zakończeniu tego urlopu.

Do zasiłku chorobowego nie ma prawa także pracownik, który korzysta z urlopu bezpłatnego udzielonego na podstawie art. 174¹ K.p., w celu podjęcia pracy u innego pracodawcy. Wówczas bowiem podlega ubezpieczeniu chorobowemu i nabywa prawo do zasiłku chorobowego z tytułu drugiego zatrudnienia.

Przykład

Pracownik wystąpił o urlop bezpłatny od 1 lutego do 30 kwietnia 2024 r. W okresie tego urlopu podjął pracę u innego pracodawcy. Od 8 kwietnia do 5 maja 2024 r. jest niezdolny do pracy z powodu choroby (pierwsza niezdolność do pracy w 2024 r.). Pracownikowi przy-

sługuje wynagrodzenie chorobowe od 8 do 30 kwietnia 2024 r. z tytułu zatrudnienia podjętego w czasie urlopu bezpłatnego, a od 1 do 5 maja 2024 r. wyłącznie z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy.

2) Urlopu wychowawczego – przyczyny, z powodu których zasiłek chorobowy nie przysługuje w okresie urlopu wychowawczego są tożsame jak w przypadku powstania niezdolności do pracy w czasie korzystania z urlopu bezpłatnego.

3) Tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności – z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

Zgodnie z art. 11 ust. 2 ustawy o sus, osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania – ubezpieczeniu chorobowemu podlegają dobrowolnie. Jeżeli więc osoba tymczasowo aresztowana lub odbywająca karę pozbawienia wolności wykonuje pracę na podstawie skierowania i z tego tytułu przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, to w przypadku niezdolności do pracy z powodu choroby będzie jej przysługiwał zasiłek chorobowy. Natomiast jeśli osoba ta nie przystąpi do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego – nie będzie miała prawa do tego świadczenia.

4) Usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 K.p.

– z wyjątkiem sytuacji, gdy pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby przed śmiercią pracodawcy i choruje nieprzerwanie po tym dniu.

Jeśli z chwilą śmierci pracodawcy zostanie ustanowiony zarząd sukcesyjny, to umowa o pracę nie wygasa z datą śmierci pracodawcy, lecz z dniem wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego, chyba że wcześniej nastąpi przejęcie pracownika przez nowego pracodawcę na zasadach określonych w art. 23¹ K.p.

Gdyby jednak nie ustanowiono zarządu sukcesyjnego z chwilą śmierci pracodawcy, umowa o pracę wygasa z upływem 30 dni od dnia śmierci pracodawcy, chyba że przed upływem tego terminu:

- małżonek zmarłego przedsiębiorcy, któremu przysługuje udział w przedsiębiorstwie w spadku, lub
- spadkobierca ustawowy przedsiębiorcy, albo
- spadkobierca testamentowy przedsiębiorcy albo zapisobierca windykacyjny, któremu zgodnie z ogłoszonym testamentem w spadku przysługuje udział w przedsiębiorstwie, albo
- zarządca sukcesyjny,

uzgodni z pracownikiem, na mocy pisemnego porozumienia stron, że stosunek pracy będzie kontynuowany na dotychczasowych zasadach odpowiednio do dnia ustanowienia zarządu sukcesyjnego albo wygaśnięcia uprawnienia do powołania zarządcy sukcesyjnego lub do dnia wygaśnięcia zarządu sukcesyjnego. Strony tego porozumienia mogą także uzgodnić wcześniejszy termin rozwiązania umowy o pracę.

Powyższy okres, tj. od dnia śmierci pracodawcy do dnia wygaśnięcia umowy o pracę albo dokonania uzgodnień, o których mowa wyżej, jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. W myśl art. 12 ust. 2 pkt 4 ustawy zasiłkowej, nie nabywa także prawa do zasiłku chorobowego.

5) Urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 173¹ K.p.

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny, o którym mowa wyżej, uważa się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Za okres tego urlopu pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia.

Jeśli niezdolność pracownika do pracy z powodu choroby przypada na okres urlopu opiekuńczego, to pracownik nie jest uprawniony do świadczeń chorobowych. Jeżeli jednak zachorował w trakcie urlopu opiekuńczego, ale jego niezdolność do pracy wykracza także poza okres tego urlopu, to pracownik, spełniając pozostałe warunki uzyskania świadczenia chorobowego, ma prawo do tego świadczenia za czas choroby przypadającej po zakończeniu urlopu opiekuńczego (analogicznie jak w przypadku urlopów bezpłatnego i wychowawczego).

Przykład

Pracownik od 8 do 12 kwietnia 2024 r. korzysta z urlopu opiekuńczego, w trakcie którego zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskiego od 10 do 16 kwietnia 2024 r. (7 dni). Pracodawca wypłaci mu wynagrodzenie chorobowe tylko za 4 dni choroby (tj. od 13 do 16 kwietnia 2024 r.). Za czas niezdolności do pracy przypadającej na okres urlopu opiekuńczego (od 10 do 12 kwietnia 2024 r.) pracownik nie zachował prawa do wynagrodzenia chorobowego.

Ważne: Okresów niezdolności do pracy spowodowanych chorobą przypadającą w czasie urlopów bezpłatnego, wychowawczego i opiekuńczego, tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, a także w czasie usprawiedliwionej nieobecności, o której mowa w art. 63² § 8 K.p., nie wlicza się do okresu zasiłkowego.

Przykład

Pracownica korzystała z urlopu wychowawczego udzielonego jej od 1 marca 2022 r. do 29 lutego 2024 r. W okresie od 12 lutego do 30 kwietnia 2024 r. (79 dni) jest niezdolna do pracy z powodu choroby. Nie nabyła prawa do świadczeń chorobowych za okres niezdolności do pracy przypadającej w okresie urlopu wychowawczego, tj. od 12 do 29 lutego 2024 r. (18 dni). Natomiast nabyła prawo do wynagrodzenia chorobowego od 1 marca do 2 kwietnia 2024 r. (33 dni), a następnie do zasiłku chorobowego od 3 do 30 kwietnia 2024 r. (28 dni).

Na dzień 30 kwietnia 2024 r. pracownica wykorzysta 61 dni (33 dni + 28 dni) z okresu zasiłkowego.

15. Artykuł 13 – brak prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia

Art. 13. 1. Zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, jak i z tytułu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- 1) ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy;

- 2) kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby;
- 3) nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia, w przypadkach określonych w art. 4 ust. 1;
- 4) jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego;
- 5) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonego w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

1a. Przepis ust. 1 pkt 1 stosuje się odpowiednio do osoby niezdolnej do pracy, która ma ustalone prawo do emerytury lub renty inwalidzkiej na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2022 r. poz. 2528 oraz z 2023 r. poz. 347, 658, 1429, 1834 i 1872) lub ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin (Dz. U. z 2023 r. poz. 1280, 1429 i 1834).

2. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego.

W przepisie tym zostały określone przypadki, w których nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia. Przypadki te dotyczą również sytuacji, gdy niezdolność do pracy z powodu choroby powstała jeszcze w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i trwa nieprzerwanie nadal – po jego ustaniu. Przy czym należy mieć na uwadze, że zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia jest ustalany z uwzględnieniem przepisu art. 46 ustawy zasiłkowej, tj. podstawa jego wymiaru, co do zasady, ulega ograniczeniu do 100% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych (zagadnienie to zostanie szczegółowo omówione w komentarzu do art. 46 ustawy zasiłkowej).

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego osobie, która ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (odpowiednio do emerytury lub renty inwalidzkiej przysługującej z zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych), także wówczas, gdy osoba uprawniona nie pobiera tego świadczenia, np. z powodu przekroczenia granicy przychodu mającego wpływ na zawieszalność świadczeń emerytalnego i rentowych.

Przyznanie prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia wynika z potrzeby zapewnienia byłemu ubezpieczonemu środków utrzymania w sytuacji, gdy z powodu choroby nie może on podjąć zatrudnienia. Natomiast osoba z ustalonym prawem do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (odpowiednio do emerytury lub renty inwalidzkiej przysługującej z zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych) posiada źródło przychodu z ubezpieczenia emerytalnego lub rentowego. Przypomnijmy, że pobieranie emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy nie ma wpływu na prawo do zasiłku chorobowego w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Osoba uprawniona do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy nie może jedynie otrzymać świadczenia rehabilitacyjnego.

Przykład

Emeryt zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 4 września 2023 r. do 30 kwietnia 2024 r. stał się niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 kwietnia do 31 maja 2024 r. (61 dni). Z tytułu choroby nabył prawo do:

- wynagrodzenia chorobowego od 1 do 14 kwietnia 2024 r. (14 dni),*
- zasiłku chorobowego od 15 do 30 kwietnia 2024 r. (16 dni).*

Nie przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego od 1 do 31 maja 2024 r., tj. za okres choroby przypadającej po rozwiązaniu stosunku pracy.

Prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia nie ma też osoba, która kontynuuje lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby.

W przepisie tym, tj. w art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej, mowa jest o działalności zarobkowej stanowiącej tytuł do objęcia tej osoby ubezpieczeniem chorobowym (nawet wówczas, gdy z tytułu jej prowadzenia osoba ta nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu). Zasiłek chorobowy nie przysługuje także w przypadku, gdy podjęta działalność, mimo że nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, zapewnia prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby. Zatem nie ma prawa do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia osoba, która wykonuje pozarolniczą działalność, inne zatrudnienie, podjęła działalność zarobkową uprawniającą do uposażenia, nabyła prawo do stypendium sportowego itp.

Przykład

Osoba prowadząca pozarolniczą działalność podjęła dodatkowo zatrudnienie na podstawie umowy o pracę od 1 września 2023 r. do 30 kwietnia 2024 r. Stała się niezdolna do pracy z powodu choroby od 8 kwietnia do 8 maja 2024 r. (31 dni). Z tego tytułu nabyła prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 8 do 30 kwietnia 2024 r. Osobie tej nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, tj. od 1 do 8 maja 2024 r., bowiem po rozwiązaniu umowy o pracę kontynuuje działalność zarobkową.

Od 1 maja 2024 r. osoba ta zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności, nabywając tym samym prawo do zasiłku chorobowego za okres od 1 do 8 maja 2024 r.

Jednakże pracownik, który był zatrudniony na podstawie kilku umów o pracę, a jedna z nich zakończyła się, nie traci uprawnień do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po ustaniu zatrudnienia – zarówno, gdy niezdolność do pracy powstała w czasie zatrudnienia, jak i po jego ustaniu. W tej drugiej sytuacji pracownik musi jednak spełnić warunki określone w art. 7 ustawy zasiłkowej, dotyczące okresu powstania niezdolności do pracy oraz czasu jej trwania. W takim przypadku nie stosuje się art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej oraz nie stosuje się ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Przykład

Pracownik był zatrudniony u dwóch pracodawców (A i B) na podstawie umów o pracę. Zatrudnienie z pracodawcą A ustało 31 marca 2024 r. Pracownik choruje od 11 marca do 30 kwietnia 2024 r. Za okres tej niezdolności do pracy nabył prawo do:

- wynagrodzenia chorobowego od 11 do 31 marca 2024 r. u pracodawcy A,
- wynagrodzenia chorobowego od 11 marca do 12 kwietnia 2024 r. (33 dni), a następnie do zasiłku chorobowego od 13 do 30 kwietnia 2024 r. z tytułu zatrudnienia, które trwa nadal (u pracodawcy B),
- zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, płatnego przez ZUS, od 1 do 30 kwietnia 2024 r.

Jeżeli niezdolność do pracy będzie trwała nieprzerwanie nadal, pracownik będzie uprawniony do zasiłku chorobowego (z dwóch tytułów) do wyczerpania okresu zasiłkowego (odpowiednio do odzyskania zdolności do pracy). Przerwa w niezdolności do pracy spowoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS po ustaniu zatrudnienia.

Prawo do zasiłku po ustaniu zatrudnienia nie przysługuje osobie, która nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia, w przypadkach określonych w art. 4 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Dotyczy to sytuacji nieprzepracowania okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego. Jeżeli bowiem ubezpieczony, w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, nie spełnił warunku podlegania temu ubezpieczeniu przez odpowiedni okres niezbędny do nabycia prawa do zasiłku chorobowego (tj. 30 dni lub 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego), nie ma podstaw, aby mógł nabyć prawo do tego zasiłku po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Przykład

Pracownik był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na okres od 1 lutego do 1 marca 2024 r. (tj. na 30 dni). Ponieważ legitymuje się 7-letnim okresem ubezpieczenia oraz podjął pracę po rocznej przerwie, mógł nabyć prawo do wynagrodzenia chorobowego dopiero po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, tj. od 31. dnia tego ubezpieczenia.

Po rozwiązaniu umowy o pracę osoba ta otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 2 do 31 marca 2024 r. (30 dni). Nie nabyła prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia, pomimo iż niezdolność do pracy powstała w terminie 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego i trwała bez przerwy co najmniej 30 dni, bowiem osoba ta podlegała ubezpieczeniu chorobowemu równo przez okres 30 dni.

Nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia osoba uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Tak jak w przypadkach opisanych wcześniej (emerytura, renta, inna działalność) były pracownik posiada inne źródło przychodu.

Przykład

Pracownik był zatrudniony od 1 lutego do 31 marca 2024 r. Od 4 kwietnia 2024 r. zarejestrował się jako bezrobotny, z tym że nie nabył prawa do zasiłku dla bezrobotnych z powodu nieprzepracowania wymaganego okresu do nabycia tego prawa. W okresie od 6 kwietnia do 6 maja 2024 r. choruje. Nabył prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia, bowiem w okresie niezdolności do pracy (powstałej w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia i trwającej co najmniej 30 dni) nie jest uprawniony do zasiłku dla bezrobotnych.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie ustało po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego. Przypomnijmy, że zgodnie z art. 8 ustawy zasiłkowej, zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej, nie wyłączając dni wolnych od pracy, nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub przypada w okresie ciąży – nie dłużej niż przez 270 dni.

Prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu zatrudnienia nie przysługuje osobom podlegającym obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonego w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników. Osoby prowadzące gospodarstwa rolne mają z tego tytułu możliwość przystąpienia do ubezpieczenia społecznego rolników. Artykuł 7 ust. 1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90) stanowi, że ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu podlega z mocy ustawy rolnik (także domownik rolnika), którego gospodarstwo obejmuje obszar użytków rolnych powyżej 1 ha przeliczeniowego lub dział specjalny – jeżeli ten rolnik (lub domownik) nie podlega innemu ubezpieczeniu społecznemu lub nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty albo nie ma ustalonego prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Osoba prowadząca gospodarstwo rolne, którego obszar przekracza 1 ha przeliczeniowy, lub obejmujące dział specjalny, z mocy ustawy podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników. Nie nabywa ona prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, chyba że niezdolność do pracy powstanie bezpośrednio po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego (bez jakiegokolwiek przerwy).

Zatem rolnik, który był pracownikiem i zachorował w czasie trwania zatrudnienia lub bezpośrednio po dniu ustania zatrudnienia, nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników, bowiem jest uprawniony do zasiłku chorobowego z tytułu pracowniczego ubezpieczenia.

Przykład

Pracownik jest jednocześnie właścicielem gospodarstwa rolnego obejmującego obszar użytków rolnych o powierzchni 8 ha przeliczeniowych. W okresie od 1 sierpnia 2023 r. do 31 marca 2024 r. podlegał ubezpieczeniu chorobowemu jako pracownik. Stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 31 marca 2024 r. i choruje nieprzerwanie nadal po ustaniu zatrudnienia. Za dzień 31 marca 2024 r. nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego z tytułu zatrudnienia, natomiast od 1 kwietnia 2024 r. jest uprawniony do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia, mimo że prowadzi gospodarstwo rolne.

Gdyby zachorował 2 kwietnia 2024 r., nie nabyłby prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu pracowniczego ubezpieczenia, bowiem podlegając obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników, miałby ustalone prawo do zasiłku z tego tytułu.

Wspomnijmy jeszcze, że osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie mają prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego tylko wówczas, gdy ustanie tego ubezpieczenia nastąpiło wskutek ustania tytułu ubezpieczenia. Przykładowo osoba prowadząca działalność, która zgłosiła wniosek o wyłączenie z dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (lub ubezpieczenie to ustało z mocy ustawy) nie zaprzestając jednocześnie prowadzenia tej działalności, nie ma prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia, bowiem nie ustał tytuł ubezpieczenia chorobowego, a jedynie ustało ubezpieczenie chorobowe.

16. Artykuł 14 – odmowa podjęcia innej pracy w razie odsunięcia od pracy z powodu choroby zakaźnej

Art. 14. Ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, odsuniętemu od pracy w trybie określonym w art. 6 ust. 2 pkt 1, z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej, zasiłek chorobowy nie przysługuje, jeżeli nie podjął proponowanej mu przez pracodawcę innej pracy niezabronionej takim osobom, odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu.

Powołany w przepisie art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy zasiłkowej stanowi, iż na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby traktuje się niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi. Zgodnie z art. 10 ustawy z dnia 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (Dz. U. z 2023 r. poz. 1284 ze zm.), osoby, u których orzeczono czasowe lub trwałe przeciwwskazania do wykonywania prac, przy wykonywaniu których istnieje możliwość przeniesienia zakażenia lub choroby zakaźnej na inne osoby, nie mogą wykonywać tych prac. Pracodawca lub zlecający wykonanie prac jest obowiązany, z zachowaniem poufności, niezwłocznie odsunąć pracownika lub wykonującego prace od wykonywania tych prac.

Jeżeli pracodawca nie ma możliwości przesunięcia pracownika do innej pracy, wówczas pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku chorobowego. W takim przypadku ma bowiem zastosowanie art. 6 ust. 2 pkt 1 ustawy zasiłkowej, traktujący niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Pracownik podejrzany o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej ma obowiązek podjąć inną pracę, proponowaną przez pracodawcę, niezabronioną takim osobom, bowiem odmowa przyjęcia tej pracy skutkuje nie tylko utratą prawa do zasiłku chorobowego, ale również rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik podejrzany o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej ma zatem prawo do zasiłku chorobowego tylko wówczas, gdy pracodawca nie ma możliwości przesunięcia go do innej pracy.

Treść art. 14 ustawy zasiłkowej nie dotyczy ubezpieczonych niebędących pracownikami.

17. Artykuł 15 – umyślne przestępstwo lub wykroczenie przyczyną utraty prawa do zasiłku chorobowego

Art. 15. 1. Zasiłek chorobowy nie przysługuje ubezpieczonemu za cały okres niezdolności do pracy, jeżeli niezdolność ta spowodowana została w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego ubezpieczonego.

2. Okoliczności, o których mowa w ust. 1, stwierdza się na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu.

Powstanie niezdolności do pracy w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez ubezpieczonego pozbawia prawa do zasiłku chorobowego. W myśl art. 9 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17), czyn zabroniony popełniony jest umyślnie, jeżeli sprawca ma zamiar jego popełnienia, to jest chce go popełnić albo przewidując możliwość jego popełnienia, na to się godzi.

Ważne: Czyn zabroniony popełniony jest nieumyślnie, jeżeli sprawca nie mając zamiaru jego popełnienia, popełnia go jednak na skutek niezachowania ostrożności wymaganej w danych okolicznościach, mimo że możliwość popełnienia tego czynu przewidywał albo mógł przewidzieć.

Zatem ubezpieczony nie ma prawa do zasiłku chorobowego za cały okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą w przypadku, gdy niezdolność ta jest efektem popełnienia przez tego ubezpieczonego umyślnego przestępstwa lub wykroczenia.

Okoliczności popełnionego przestępstwa lub wykroczenia stwierdza się na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu. Sąd Najwyższy w wyroku z 8 kwietnia 1981 r. (sygn. akt IV PR 123/81, OSP 1982/5-6/54) orzekł: „(...) Przez orzeczenie sądu, o którym mowa w art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (...), które stwierdza, iż niezdolność do pracy spowodowana została rozmyślnie przez udział w bójce lub pobiciu, albo w wyniku innego umyślnego przestępstwa, co zgodnie z art. 16 ust. 1 cytowanej ustawy powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego, rozumieć należy każde orzeczenie sądu karnego, a nie tylko orzeczenie skazujące, jeśli tylko w tym orzeczeniu stwierdzone zostaną powyższe okoliczności. Stwierdzenia tych okoliczności sąd karny może także dokonać w sprawie, w której akt oskarżenia został skierowany przeciwko innej osobie niż wymienionej w art. 16 ust. 1 wspomnianej ustawy. (...)”. Wyrok ten został wprawdzie wydany na podstawie przepisów obowiązujących przed 1 września 1999 r., ale biorąc pod uwagę brzmienie art. 15 ustawy zasiłkowej (w tym samym brzmieniu co art. 16 ust. 1 ustawy zasiłkowej obowiązującej przed 1 września 1999 r.), pozostaje nadal aktualny.

Ubezpieczonemu należy wypłacać zasiłek chorobowy od dnia powstania niezdolności do pracy, natomiast zaprzestania jego wypłaty można dokonać dopiero po uprawomocnieniu się wyroku sądu.

Ponieważ zgodnie z literalnym brzmieniem przepisu, zasiłek chorobowy nie przysługuje za cały okres niezdolności do pracy, należy uznać, że wypłacony przed uprawomocnieniem się wyroku sądu zasiłek chorobowy jest świadczeniem nienależnym i ubezpieczony jest zobowiązany do jego zwrotu na podstawie art. 66 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z powołanym przepisem, jeżeli świadczenie zostało pobrane nienależnie z winy ubezpieczonego lub wskutek okoliczności, o których mowa w art. 15-17 i art. 59 ust. 6 i 7 ustawy zasiłkowej, wypłacone kwoty podlegają potrąceniu z należnych ubezpieczonemu zasiłków bieżących oraz z innych świadczeń z ubezpieczeń społecznych lub ściągnięciu w trybie przepisów o postępowaniu egzekucyjnym w administracji lub egzekucji sądowej. Tytułem wykonawczym w postępowaniu egzekucyjnym w administracji jest w tym przypadku decyzja ZUS w sprawie zwrotu bezpodstawnie pobranych zasiłków.

18. Artykuł 16 – brak prawa do zasiłku w razie niezdolności spowodowanej nadużyciem alkoholu

Art. 16. Ubezpieczonemu, którego niezdolność do pracy spowodowana została nadużyciem alkoholu, zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności.

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni niezdolności do pracy w sytuacji, gdy niezdolność ta została spowodowana nadużyciem alkoholu. Dotyczy to również wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (art. 92 § 3 pkt 2 K.p.).

O tym, czy niezdolność do pracy wynika z nadużycia alkoholu, czy z innych przyczyn decyduje lekarz, po stwierdzeniu, że istnieje związek między spożyciem alkoholu a stanem chorobowym pacjenta. Wówczas zgodnie z art. 57 ust. 1 pkt 3 ustawy zasiłkowej lekarz umieszcza w zaświadczeniu o czasowej niezdolności do pracy kod literowy „C”.

Ważne: Okres 5 dni niezdolności do pracy spowodowanej nadużyciem alkoholu, za który nie przysługuje prawo do świadczenia chorobowego, wlicza się do limitu 33 dni (14 dni) wynagrodzenia chorobowego, o którym mowa w art. 92 K.p., oraz do okresu zasiłkowego.

19. Artykuł 17 – nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego

Art. 17. 1. Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia.

2. Zasiłek chorobowy nie przysługuje w przypadku, gdy zaświadczenie lekarskie zostało sfalszowane.

3. Okoliczności, o których mowa w ust. 1 i 2, ustala się w trybie określonym w art. 68.

Przepis ten – w odróżnieniu od art. 12 ustawy zasiłkowej wymieniającego okoliczności, w których ubezpieczony nie nabywa prawa do zasiłku chorobowego – określa przypadki, w których następuje utrata prawa do zasiłku chorobowego za cały okres niezdolności do pracy orzeczonej jednym zwolnieniem lekarskim. Może to nastąpić z dwóch przyczyn, a mianowicie:

- 1) z powodu wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy,
- 2) na skutek wykorzystywania zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia.

Wykonywanie pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy

Pracownik traci prawo do zasiłku chorobowego w przypadku, gdy korzystając ze zwolnienia lekarskiego wykonuje w tym okresie pracę zarobkową. Przez pracę zarobkową należy rozumieć każdą pracę przynoszącą ubezpieczonemu przychód, wykonywaną m.in. na podstawie przepisów prawa pracy (np. umowy o pracę), bez względu na wymiar czasu pracy i okres jej wykonywania, albo bez podstawy prawnej – praca wykonywana „na czarno”.

Wyjaśnienia, w jakich okolicznościach mamy do czynienia z pracą zarobkową dokonywał Sąd Najwyższy. Przykładowo w wyrokach:

- z 5 czerwca 2008 r. (sygn. akt III UK 11/08) stwierdził, że: „(...) O zakwalifikowaniu wykonywania określonych czynności jako »pracy«, nie decyduje charakter stosunku prawnego, na podstawie którego są one wykonywane, ale rodzaj tych czynności. (...) chodzi bowiem nie tylko o wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia, ale także o wykonywanie różnych czynności na podstawie różnych stosunków prawnych o charakterze cywilnoprawnym, a także prowadzenie własnej działalności gospodarczej, samozatrudnienie. (...)”
- z 6 marca 2007 r. (sygn. akt II UK 132/06) wskazał, że: „(...) Prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie wynika z faktu samego zachorowania

ubezpieczonego lecz ze związaną z chorobą niemożnością zarobkowania. Jeżeli ubezpieczony w okresie choroby wykonuje pracę zarobkową na podstawie umowy o pracę, innej umowy cywilno-prawnej lub prowadzi własną działalność, nie można mówić o niemożności zarobkowania. Skoro ubezpieczony ma możliwość zarobkowania i korzysta z tej możliwości, prawo do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego jest wyłączone. (...)”,

- z 5 kwietnia 2005 r. (sygn. akt I UK 370/04, OSNP 2005/21/342) uznał, że: „*Pracą zarobkową, której wykonywanie w okresie orzeczonej niezdolności do pracy powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego lub świadczenia rehabilitacyjnego na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy (...) o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa jest każda aktywność ludzka zmierzająca do osiągnięcia zarobku, w tym pozarolnicza działalność gospodarcza, choćby nawet polegająca na czynnościach nieobciążających w istotny sposób organizmu przedsiębiorcy i zarazem pracownika pozostającego na zwolnieniu lekarskim.*”

Ważne: Praca zarobkowa wykonywana choćby przez jeden dzień okresu orzeczonej niezdolności do pracy powoduje, że ubezpieczony traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia lekarskiego.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego z 24 lutego 1999 r. (sygn. akt III AUa 1292/98, Apel.-W-wa 1999/3/14): „*Samo podpisanie sporządzonych przez inną osobę dokumentów rozliczeniowych nie jest wykonywaniem dotychczasowej pracy w ramach działalności gospodarczej i nie stanowi podstawy do pozbawienia takiej osoby zasiłku chorobowego (...).*”. Natomiast Sąd Najwyższy w uchwale z 17 lutego 2016 r. (sygn. akt III UZP 15/15, OSNP 2016/8/106) stwierdził, że: „*Przepis art. 17 ust. 1 ustawy (...) nie ma zastosowania do ubezpieczonego, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy uzyskał zaświadczenie właściwego lekarza o odzyskaniu zdolności do pracy i w związku z tym zaświadczeniem podjął pracę zarobkową, o czym zawiadomiono organ rentowy.*”.

Wykorzystywanie zwolnienia od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia

W przepisie chodzi o nieprawidłowe postępowanie ubezpieczonego w okresie, na który została orzeczona niezdolność do pracy. W szczególności mowa o przypadkach:

- nieprzestrzegania wskazań lekarskich, np. odbywanie spacerów lub dokonywanie zakupów w czasie, gdy lekarz nakazał leżenie,
- wykonywania różnego rodzaju prac mogących wpłynąć na pogorszenie stanu zdrowia (np. remont mieszkania, praca w ogrodzie),
- wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy dla innych celów niż leczenie.

Przy ocenie prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego uwzględnia się rodzaj choroby i treść zaświadczenia lekarskiego oraz sytuację ubezpieczonego. Stąd też za nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy nie uważa się przypadku, gdy ubezpieczony, nawet będąc obłożnie chorym, wykonuje podstawowe czynności niezbędne do zaspokojenia potrzeb życiowych. Nie można mówić o nieprawidłowym wykorzystywaniu zwolnienia od pracy również wówczas, gdy chory, który „powinien leżeć”, jest osobą samotną i wychodzi po zakupy artykułów spożywczych. Chory może też wyjechać na okres leczenia do rodziny, pod warunkiem że wskaże płatnikowi składek miejsce pobytu.

Pracownik na mocy art. 59 ust. 5e ustawy zasiłkowej zobowiązany jest do informowania płatnika składek oraz ZUS o zmianie adresu pobytu w okresie czasowej niezdolności do pracy wskazanego w zaświadczeniu lekarskim, nie później niż w ciągu 3 dni od wystąpienia tej okoliczności.

Zwolnienie lekarskie wystawione z tytułu opieki nad chorym nie będzie wykorzystywane nieprawidłowo, jeżeli w czasie sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny ubezpieczony wykonuje czynności domowe w zastępstwie osoby, nad którą sprawuje opiekę.

Wykonywanie pracy zarobkowej, jak również nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy ustala się wyłącznie w ramach kontroli, o której mowa niżej.

Sfałszowanie zaświadczenia lekarskiego

Zasiłek chorobowy nie przysługuje w przypadku, gdy zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane. Przy czym przez jego sfałszowanie należy rozumieć podrobienie lub przerobienie, a także wypełnienie formularza zwolnienia lekarskiego wydrukowanego z systemu teleinformatycznego, zaopatrzonego w podpis lekarza, niezgodnie z jego wolą. Nie jest ważne, czy sfałszowania zaświadczenia lekarskiego dokonał sam ubezpieczony, czy też inna osoba. Nie ma też znaczenia, czy jest ono nieprawdziwe w całości, czy też przesunięta została początkowa lub końcowa data niezdolności do pracy. Istotne jest posłużenie się takim zaświadczeniem w celu uzyskania zasiłku chorobowego.

Ważne: We wszystkich wymienionych przypadkach następuje utrata prawa do zasiłku chorobowego za cały okres, na który zostało wystawione zaświadczenie lekarskie.

Ustalenie, czy ubezpieczony nie wykonuje pracy zarobkowej oraz czy nie wykorzystuje zaświadczenia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem, jak również ustalenie, czy zaświadczenie lekarskie nie zostało sfałszowane, następuje w trybie postępowania kontrolnego określonego w art. 68 ustawy zasiłkowej. W myśl powołanego przepisu, płatnicy zasiłków, tj. ZUS lub pracodawcy, są uprawnieni do kontrolowania ubezpieczonych pod kątem prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem oraz do formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich. Zasady przeprowadzania kontroli zostały szczegółowo określone przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich. Zgodnie z tym rozporządzeniem, na okoliczność przeprowadzonej kontroli zostaje sporządzony protokół, w którym podaje się na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy. Protokół ten przedkłada się ubezpieczonemu w celu wniesienia przez niego uwag. W razie nieobecności pracownika w domu, kontrola w miarę możliwości powinna zostać ponowiona, a przyczyny tej nieobecności wyjaśnione. Z reguły nie przeprowadza się kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy w ostatnim dniu zwolnienia, chyba że zachodzą okoliczności wskazujące na wykonywanie pracy zarobkowej albo wykorzystywanie zwolnienia od pracy niezgodnie z jego przeznaczeniem.

Wątpliwości, czy zwolnienie lekarskie od pracy wykorzystywane było niezgodnie z jego celem, rozstrzyga ZUS (uzyskując w miarę potrzeby opinię lekarza leczącego), wydając w razie sporu decyzję, od której przysługuje odwołanie do właściwego terytorialnie sądu okręgowego – sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, w terminie jednego miesiąca od daty otrzymania decyzji.

Przykład

Pracownik dostarczył kolejne zwolnienie lekarskie orzekające o niezdolności do pracy z powodu choroby w okresie od 18 do 31 marca 2024 r. W dniu 22 marca 2024 r. pracodawca przeprowadził kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. W trakcie kontroli zostało ustalone, że pracownik wykonywał prace remontowe w budynku sąsiada (w protokole kontroli wskazano na czym polegały czynności wykonywane przez pracownika w czasie kontroli). Właściciel posesji potwierdził, że kontrolowany pracownik wykonuje remont elewacji jego budynku w ramach sąsiedzkiej pomocy. Ponieważ pracownik wykorzystywał zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem, utracił prawo do zasiłku chorobowego za cały okres kontrolowanego zwolnienia, tj. od 18 do 31 marca 2024 r.

20. Artykuł 18 – uprawnienia do świadczenia rehabilitacyjnego i okres jego wypłaty

Art. 18. 1. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje ubezpieczonemu, który po wyczerpaniu zasiłku chorobowego jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie zdolności do pracy.

2. Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje przez okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy.

3. O okolicznościach, o których mowa w ust. 1 i 2, orzeka lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

4. Od orzeczenia lekarza orzecznika ubezpieczonemu przysługuje sprzeciw do komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w terminie i na zasadach przewidzianych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

5. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych może zgłosić zarzut wadliwości orzeczenia lekarza orzecznika w terminie i na zasadach przewidzianych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

6. Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu lub co do którego nie wniesiono zarzutu wadliwości, albo orzeczenie komisji lekarskiej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych stanowi podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego.

7. Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

8. Przepis ust. 7 stosuje się odpowiednio do osoby, która ma ustalone prawo do emerytury lub renty inwalidzkiej na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin lub ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

Świadczenie rehabilitacyjne jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego, przysługującym osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym (obowiązkowo lub na zasadzie dobrowolności), których niezdolność do pracy z powodu choroby przedłuża się ponad okres pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego. Przypomnijmy, że okres zasiłkowy trwa nie dłużej niż:

- 182 dni, w przypadku „zwykłej” choroby,
- 270 dni, gdy niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub przypada w okresie ciąży,
- 91 dni za okres niezdolności do pracy przypadającej po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego (przy czym maksymalnie do wyczerpania 182- lub 270-dniowego okresu zasiłkowego).

Świadczenie rehabilitacyjne przysługuje, gdy stan zdrowia ubezpieczonego wskazuje, że po wyczerpaniu okresu zasiłkowego jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby, a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza rokują odzyskanie tej zdolności.

Ważne: Podstawą do przyznania świadczenia rehabilitacyjnego jest wykorzystanie okresu zasiłkowego oraz pozytywne rokowania dotyczące stanu zdrowia.

Świadczenie rehabilitacyjne jest więc świadczeniem podobnym w rodzaju do zasiłku chorobowego. Z tym że opinii dotyczącej możliwości odzyskania zdolności do pracy nie wydaje lekarz leczący, ale lekarz orzecznik oddziału ZUS właściwego ze względu na miejsce zamieszkania ubezpieczonego. Od orzeczenia lekarza orzecznika ubezpieczonemu przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu do komisji lekarskiej ZUS w terminie i na zasadach przewidzianych w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Również w tym terminie Prezes ZUS może zgłosić zarzut wadliwości orzeczenia wydanego przez lekarza orzecznika.

W przypadku wniesienia przez ubezpieczonego sprzeciwu od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS (lub zgłoszenia przez Prezesa ZUS zarzutu wadliwości orzeczenia), o stanie zdrowia orzeka komisja lekarska ZUS.

Orzeczenie lekarza orzecznika, od którego nie wniesiono sprzeciwu, lub co do którego nie wniesiono zarzutu wadliwości, albo orzeczenie komisji lekarskiej ZUS stanowi podstawę do wydania decyzji w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego. Świadczenie może być przyznane, gdy liczba dni brakujących do zakończenia pełnego okresu zasiłkowego jest niewielka. W przeciwnym wypadku, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS kwalifikujące do przyznania świadczenia rehabilitacyjnego, podlega weryfikacji (pismo ZUS z 7 lutego 2001 r., znak: SKn-6004-1/1/00).

Świadczenie rehabilitacyjne pozwala uprawnionemu kontynuować leczenie lub rehabilitację po wyczerpaniu okresu płatności zasiłku chorobowego, zapewniając mu jednocześnie zabezpieczenie finansowe do dnia zakończenia leczenia, nie dłużej jednak niż przez okres 12 miesięcy (tj. 360 dni).

Świadczenie rehabilitacyjne nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy (odpowiednio do emerytury lub renty inwalidzkiej dla tzw. służb mundurowych), zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego oraz do urlopu dla poratowania zdrowia, udzielonego na podstawie odrębnych przepisów.

Ponadto świadczenie nie przysługuje w przypadkach, o których mowa w art. 15 i 17 ustawy zasiłkowej, tj. jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez ubezpieczonego oraz jeżeli w okre-

sie świadczenia rehabilitacyjnego uprawniony wykonuje pracę zarobkową lub wykorzystuje okres, na który zostało przyznane świadczenie, w sposób niezgodny z jego celem.

21. Artykuł 19 – ustalanie wysokości świadczenia rehabilitacyjnego

Art. 19. 1. Świadczenie rehabilitacyjne wynosi 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy, 75% tej podstawy za pozostały okres, a jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży – 100% tej podstawy.

2. Dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia podlega waloryzacji według następujących zasad:

- 1) jeżeli pierwszy dzień okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, przypada w I kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w III kwartale w stosunku do I kwartału ubiegłego roku kalendarzowego;
- 2) jeżeli pierwszy dzień okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, przypada w II kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w IV kwartale w stosunku do II kwartału ubiegłego roku kalendarzowego;
- 3) jeżeli pierwszy dzień okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, przypada w III kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w I kwartale tego roku kalendarzowego w stosunku do III kwartału ubiegłego roku kalendarzowego;
- 4) jeżeli pierwszy dzień okresu, na który przyznano świadczenie rehabilitacyjne, przypada w IV kwartale kalendarzowym danego roku, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przyjęta do obliczenia tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych w II kwartale tego roku kalendarzowego w stosunku do IV kwartału ubiegłego roku kalendarzowego.

3. Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ogłasza w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w terminie do ostatniego dnia każdego kwartału kalendarzowego, wskaźnik waloryzacji, obliczony według zasad określonych w ust. 2, obowiązujący w następnym kwartale.

Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego jest zależna od podstawy wymiaru zasiłku chorobowego pobieranego przed świadczeniem, tj. od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za odpowiednie miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy i wynosi:

- 90% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres pierwszych trzech miesięcy (90 dni) i 75% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za pozostały okres lub

- 100% podstawy wymiaru zasiłku chorobowego – jeżeli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży (dla udokumentowania wypłaty świadczenia w takiej wysokości należy przedłożyć zaświadczenie lekarskie stwierdzające stan ciąży).

Świadczenie rehabilitacyjne może być przyznane po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, tj. po upływie 182 lub 270 dni pobierania zasiłku chorobowego (ewentualnie 91 dni w przypadku zasiłku chorobowego przysługującego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego).

Świadczenie rehabilitacyjne, tak jak zasiłek chorobowy, przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy (określony w decyzji ZUS), nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Dla celów obliczenia świadczenia rehabilitacyjnego podstawa wymiaru zasiłku chorobowego (pobieranego bezpośrednio przed świadczeniem rehabilitacyjnym) podlega waloryzacji wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym w kwartale, w którym przypada pierwszy dzień okresu świadczenia rehabilitacyjnego. I tak np. jeżeli pierwszy dzień świadczenia rehabilitacyjnego, przyznanego po wyczerpaniu okresu zasiłkowego, przypada w I kwartale danego roku, to podstawa wymiaru tego świadczenia ulega podwyższeniu o procent wzrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w III kwartale w stosunku do I kwartału ubiegłego roku kalendarzowego.

Ważne: Waloryzacja podstawy wymiaru zasiłku chorobowego polega na podwyższeniu tej podstawy wskaźnikiem waloryzacji ogłoszonym przez Prezesa ZUS dla kwartału, w którym przypada pierwszy dzień świadczenia rehabilitacyjnego.

Zasady waloryzacji obejmują wyłącznie podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, po którym zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne. Nie waloryzuje się więc podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jeżeli bezpośrednio po wyczerpaniu okresu zasiłkowego osoba ubezpieczona nabyła prawo do zasiłku opiekuńczego lub macierzyńskiego.

Przykład

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 5 października 2023 r. do 3 kwietnia 2024 r. (182 dni). Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego lekarz orzecznik ZUS przyznał mu prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy, tj. od 4 kwietnia do 30 września 2024 r. (180 dni). Ponieważ pierwszy dzień świadczenia rehabilitacyjnego przypada w II kwartale 2024 r., podstawa wymiaru zasiłku chorobowego uległa podwyższeniu wskaźnikiem waloryzacji obowiązującym dla tego kwartału, tj. o 107,6%.

*Zakładając, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowiła kwota 4.141,92 zł, to podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego (po waloryzacji) stanowi kwota **4.456,71 zł**, tj. 4.141,92 zł x 107,6%.*

Gdyby pierwszy dzień świadczenia rehabilitacyjnego przypadał w I kwartale 2024 r., to podstawa wymiaru także podlegałaby waloryzacji – wskaźnik waloryzacji wynosił 101,0%.

W razie przyjęcia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonej o kwotę odpowiadającą 13,71% tego wynagrodzenia, w związku z tym, że faktyczna podstawa wymiaru była niższa od najniższej podstawy wymiaru zasiłku zagwarantowanej w art. 45 ustawy zasiłkowej, waloryzacji podlega faktyczna podstawa wymiaru. Zwaloryzowana podstawa wymiaru zasiłku nie może być niższa od odpowiedniej kwoty minimalnego wynagrodzenia pracowników pomniejszonej o 13,71%.

Przykład

*Pracownik chorował w okresie od 9 października 2023 r. do 7 kwietnia 2024 r. (182 dni). Podstawę wymiaru wynagrodzenia, a następnie zasiłku chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od października 2022 r. do września 2023 r. w wysokości **2.931,70 zł**. Kwota ta była niższa od najniższej podstawy wymiaru zasiłku, dlatego jako podstawę wymiaru przyjęto kwotę najniższą, tj. **3.106,44 zł**, a od 1 stycznia 2024 r. – **3.660,42 zł**.*

*Od 8 kwietnia 2024 r. pracownikowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne na okres 3 miesięcy (90 dni), tj. do 6 lipca 2024 r. Zwaloryzowana kwota faktycznej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynosi **3.154,51 zł** ($2.931,70 \text{ zł} \times 107,6\%$). Kwota ta jest niższa od najniższej podstawy wymiaru ($3.154,51 \text{ zł} < 3.660,42 \text{ zł}$), dlatego jako podstawę wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego w okresie od 8 kwietnia do 30 czerwca 2024 r. przyjęto kwotę **3.660,42 zł**, a od 1 do 6 lipca 2024 r. kwotę **3.710,47 zł** (najniższa podstawa wymiaru obowiązująca odpowiednio w I i II półroczu 2024 r.).*

22. Artykuł 20 – powrót do pracy po świadczeniu rehabilitacyjnym

Art. 20. Przepis art. 53 § 5 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio do pracownika pobierającego świadczenie rehabilitacyjne, jeżeli zgłosi on swój powrót do pracodawcy niezwłocznie po wyczerpaniu tego świadczenia, choćby nastąpiło to po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy.

Artykuł 53 § 1-3 K.p. uprawnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:

- dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy,
- dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Natomiast art. 53 § 5 K.p. stanowi, że pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych wcześniej, zgłosi swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Przepis art. 20 ustawy zasiłkowej, poprzez odwołanie się do art. 53 § 5 K.p., przyznaje pracownikowi (z którym rozwiązano umowę o pracę z przyczyn, o których mowa wyżej) roszczenie o ponowne nawiązanie stosunku pracy, jeśli zgłosi on swój powrót do pracy niezwłocznie po wyczerpaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Na podstawie art. 53 § 5 K.p. w związku z art. 20 ustawy zasiłkowej, pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika po ustaniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy, nawet wówczas, gdy zgłoszenie się pracownika do pracy nastąpi po upływie 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy (np. w przypadku, gdy świadczenie rehabilitacyjne zostało przyznane na okres 12 miesięcy), ale zarazem niezwłocznie po ustaniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę

(choroby). Ponowne zatrudnienie – oprócz odzyskania przez byłego pracownika zdolności do pracy – zależy jednak od tego, czy pracodawca dysponuje wolnym miejscem pracy.

23. Artykuł 21 – zrównanie świadczenia rehabilitacyjnego z zasiłkiem chorobowym

Art. 21. Ilekroć w przepisach o ubezpieczeniu społecznym, o ubezpieczeniu zdrowotnym, o emeryturach i rentach, a także w przepisach, które uzależniają uprawnienia od dochodu rodziny, jest mowa o zasiłku chorobowym, należy przez to rozumieć również świadczenie rehabilitacyjne.

Przepis ten zrównuje świadczenie rehabilitacyjne z zasiłkiem chorobowym w rozumieniu przepisów:

- ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1230 z późn. zm.),
- ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146),
- ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251 z późn. zm.),
- ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 390 z późn. zm.),

a także innych przepisów uzależniających uprawnienia do świadczeń od dochodu rodziny.

24. Artykuł 22 – zastosowanie przepisów ustawy zasiłkowej do świadczenia rehabilitacyjnego

Art. 22. Do świadczenia rehabilitacyjnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 i 5, art. 12, art. 13 ust. 1, art. 15 i 17.

Przepis ten wprowadza analogiczne unormowania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego z prawem do zasiłku chorobowego w zakresie:

- prawa do świadczenia rehabilitacyjnego za każdy dzień niezdolności do pracy, określony w decyzji ZUS przyznającej świadczenie rehabilitacyjne, nie wyłączając dni wolnych od pracy,
- oznaczenia miesiąca jako okresu liczącego 30 dni,
- braku prawa do świadczenia rehabilitacyjnego:
 - dla osób, które za okresy niezdolności do pracy, na podstawie przepisów o wynagradzaniu, zachowują prawo do wynagrodzenia,
 - za okresy niezdolności do pracy przypadającej w czasie: urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, urlopu opiekuńczego, tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, a także usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 K.p.,
 - za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego dla osób, które kontynuują lub podejmują działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiąz-

- kowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby,
- za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego w sytuacji, gdy ubezpieczony nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu przez wymagany okres 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlegał obowiązkowo temu ubezpieczeniu lub 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli był ubezpieczony dobrowolnie (tzw. okres wyczekiwania), w związku z czym w czasie ubezpieczenia nie nabył prawa do zasiłku chorobowego,
 - za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego dla osób, które są uprawnione do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,
- utraty prawa do świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli:
- niezdolność do pracy spowodowana została w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez tego ubezpieczonego (okoliczności te stwierdza się na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu),
 - uprawniony wykonuje w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystuje okres, na który przyznano świadczenie, w sposób niezgodny z jego celem.

25. Artykuł 23 – prawo do zasiłku wyrównawczego

Art. 23. 1. Zasiłek wyrównawczy przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonującemu pracę:

- 1) w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej,
- 2) u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy,

jeżeli jego miesięczne wynagrodzenie osiągane podczas rehabilitacji jest niższe od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia ustalonego w myśl art. 36-42.

2. O potrzebie przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej orzeka wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

3. Zasiłek wyrównawczy przysługuje przez okres rehabilitacji zawodowej w warunkach, o których mowa w ust. 1, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Prawo do zasiłku wyrównawczego ustaje:

- 1) z dniem zakończenia rehabilitacji zawodowej i przesunięcia do innej pracy, nie później jednak niż po 24 miesiącach od dnia, w którym ubezpieczony będący pracownikiem podjął rehabilitację;
- 2) jeżeli z uwagi na stan zdrowia ubezpieczonego będącego pracownikiem rehabilitacja zawodowa stała się niecelowa.

5. O okolicznościach, o których mowa w ust. 4 pkt 2, orzeka lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

6. Do orzeczeń lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, o których mowa w ust. 2 i 5, mają odpowiednie zastosowanie przepisy art. 18 ust. 4 i 5.

Warunki odbywania rehabilitacji zawodowej określa rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 grudnia 1974 r. w sprawie warunków odbywania rehabilitacji zawodowej uprawniających do zasiłku wyrównawczego oraz szczegółowych zasad przyznawania tego zasiłku (Dz. U.

nr 51, poz. 325 ze zm.), zachowujące moc w części, która nie jest sprzeczna z ustawą zasiłkową. W myśl przepisów ww. rozporządzenia, rehabilitacji zawodowej mogą być poddani pracownicy ze zmniejszoną sprawnością do pracy:

- zagrożeni chorobą zawodową i wymagający przekwalifikowania,
- zatrudnieni w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, jeżeli stan ich zdrowia wymaga zmiany rodzaju pracy,
- którzy wskutek wypadku lub dłuższej choroby utracili czasowo zdolność do pracy i wymagają adaptacji do pracy.

Zatem rehabilitacji mogą być poddani pracownicy, którzy faktycznie nie utracili zdolności do pracy i w stosunku do których odsunięcie od dotychczasowej pracy jest działaniem profilaktycznym, zapobiegającym inwalidztwu. Procesowi temu mogą być poddani także pracownicy, którzy czasowo utracili zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy, a praca wykonywana w warunkach rehabilitacji zawodowej może zdolność tę przywrócić.

Zasiłek wyrównawczy przysługuje wyłącznie pracownikowi. Jest więc świadczeniem z ubezpieczenia chorobowego (prewencyjnym), mającym chronić pracownika, który wskutek obniżenia sprawności organizmu i w celu przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej podejmuje inną pracę niż wykonywana dotychczas, a następstwem poddania się rehabilitacji zawodowej jest zmniejszenie wysokości osiąganego wynagrodzenia.

Poddanie się rehabilitacji zawodowej ma miejsce wówczas, gdy pracownik ze zmniejszoną sprawnością do pracy, wykonuje pracę w zakładowym lub międzyzakładowym ośrodku rehabilitacji zawodowej lub u pracodawcy na wyodrębnionym stanowisku pracy, dostosowanym do potrzeb adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

Rehabilitację zawodową przeprowadza się za zgodą pracownika stosownie do wskazań zawartych w orzeczeniu o potrzebie poddania pracownika rehabilitacji zawodowej, o której orzeka wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik ZUS.

Zasiłek wyrównawczy wypłaca się przez okres rehabilitacji zawodowej, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące, licząc od dnia, w którym pracownik podjął rehabilitację. Okres, na który orzeczono potrzebę rehabilitacji zawodowej może być skrócony, jeżeli rehabilitacja zawodowa stała się niecelowa, np. jeśli cel rehabilitacji został osiągnięty wcześniej lub oceniono, że celu rehabilitacji nie da się osiągnąć. O okolicznościach skrócenia okresu rehabilitacji z uwagi na stan zdrowia pracownika orzeka lekarz orzecznik ZUS.

Od orzeczenia lekarza orzecznika dotyczącego potrzeby przeprowadzenia rehabilitacji zawodowej oraz niecelowości rehabilitacji zawodowej można wnieść sprzeciw do komisji lekarskiej ZUS. Natomiast Prezes ZUS może zgłosić zarzut wadliwości tego orzeczenia.

26. Artykuł 24 – wysokość zasiłku wyrównawczego

Art. 24. 1. Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym w myśl art. 36-42 a miesięcznym wynagrodzeniem osiągniętym za pracę w warunkach rehabilitacji zawodowej.

2. Jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem przepracował tylko część miesiąca wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, zasiłek wyrównawczy za ten miesiąc przysługuje w wysokości różnicy między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem ustalonym w myśl art. 36-42, zmniejszonym o jedną trzydziestą część za każdy dzień tej nieobecności, a wynagrodzeniem osiągniętym w tym miesiącu.

Zasiłek wyrównawczy wypłaca się w kwocie stanowiącej różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem wypłaconym za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzają-

cych miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku wyrównawczego, a wynagrodzeniem miesięcznym osiągniętym w warunkach rehabilitacji zawodowej. Należy zwrócić uwagę, że pracownik może otrzymać prawo do zasiłku wyrównawczego bez konieczności wcześniejszego korzystania z zasiłku chorobowego, jak również po okresie niezdolności do pracy z powodu choroby.

Przepisy dotyczące zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego.

Jeżeli prawo do zasiłku wyrównawczego powstało przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku wyrównawczego stanowi wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku wyrównawczego ustala się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez pracownika, za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku wyrównawczego (lub za okres pełnych kalendarzowych miesięcy ubezpieczenia), przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte.

W sytuacji gdy w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku wyrównawczego, pracownik nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego: wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, natomiast przyjmuje się, po uzupełnieniu, wynagrodzenie z miesięcy, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

Uzupełnienie wynagrodzenia polega na przyjęciu do podstawy wymiaru zasiłku wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, jeśli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości. Natomiast jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie miesięczne zmienne, uzupełnione wynagrodzenie miesięczne oblicza się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby 1 dzień. W przypadku gdy pracownik nie osiągnął żadnego wynagrodzenia, kwotę zmiennych składników wynagrodzenia przyjmuje się w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłaconej za miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku wyrównawczego, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek wyrównawczy.

Jeżeli w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku wyrównawczego, pracownik w każdym miesiącu z przyczyn usprawiedliwionych wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego przyjmuje się wynagrodzenie za wszystkie miesiące po uzupełnieniu.

W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku wyrównawczego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstało prawo do zasiłku wyrównawczego, lub w miesiącach kalendarzowych, za które wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów

o wynagradzaniu pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku. Składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego należnego za okres po tym terminie. Przepis ten stosuje się odpowiednio do składników wynagrodzenia, których wypłaty zaprzestano na podstawie układu zbiorowego pracy lub przepisów o wynagradzaniu.

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne, wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

Natomiast składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne (roczne), które nie są wypłacane za okresy pobierania zasiłków, wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku wyrównawczego w wysokości stanowiącej jedną dwunastą kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały (rok) poprzedzające miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku.

W sytuacji gdy premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia, które nie przysługują za okresy absencji chorobowej, nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłku wyrównawczego, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się składniki wypłacone za okres poprzedni.

Przykład

Pracownik otrzymujący wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości podjął od 3 kwietnia 2024 r. rehabilitację zawodową, wskutek czego jego wynagrodzenie uległo obniżeniu, a on nabył prawo do zasiłku wyrównawczego. Pracownik w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających kwiecień 2024 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby od 6 sierpnia do 22 października 2023 r. Kwotę zasiłku wyrównawczego dla pracownika stanowi różnica między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem wypłaconym za okres od kwietnia 2023 r. do marca 2024 r. (z wyłączeniem wynagrodzenia od sierpnia do października 2023 r., w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy) a wynagrodzeniem miesięcznym za kwiecień 2024 r., tj. osiągniętym po podjęciu rehabilitacji zawodowej.

Należy w tym miejscu zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 39 ustawy zasiłkowej, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, zasiłek wyrównawczy (który jest wypłacany tylko za dni przepracowane) traktuje się na równi z wynagrodzeniem.

27. Artykuł 25 – brak prawa do zasiłku wyrównawczego dla pobierających świadczenia emerytalno-rentowe

Art. 25. 1. Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje ubezpieczonemu będącemu pracownikiem, uprawnionemu do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do osoby, która ma ustalone prawo do emerytury lub renty inwalidzkiej na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin lub ustawy z dnia 18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu

Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej oraz ich rodzin.

Przepis ten stanowi, że pracownik z ustalonym prawem do emerytury lub renty (odpowiednio do emerytury lub renty inwalidzkiej dla tzw. służb mundurowych), który podda się rehabilitacji zawodowej, nawet wówczas, gdy o potrzebie przeprowadzenia tej rehabilitacji orzeknie wojewódzki ośrodek medycyny pracy lub lekarz orzecznik ZUS, nie jest uprawniony do wypłaty zasiłku wyrównawczego z tytułu zmniejszenia zarobków w okresie tej rehabilitacji. Powyższe dotyczy również pracujących emerytów lub rencistów, którzy z uwagi na osiągnięcie przychodów z tytułu działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, w kwocie wyższej niż 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy (w tym przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę) mają zawieszone świadczenie.

Zasiłek wyrównawczy nie przysługuje także osobom uprawnionym do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego.

28. Artykuły 26-28 – (uchylone)

29. Artykuł 29 – nabywanie prawa do zasiłku macierzyńskiego

Art. 29. 1. Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- 1) urodziła dziecko;**
- 2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 14 roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;**
- 3) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia.**

2. Przepisy ust. 1 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego.

2a. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy Służby Celnej, którzy przyjęli propozycję pracy na podstawie art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy z dnia 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej i stali się pracownikami w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej, i w dniu objęcia ubezpieczeniem chorobowym przebywali na urlopie macierzyńskim, urlopie na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopie rodzicielskim albo urlopie ojcowskim.

3. W przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do ubezpieczonych, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3 oraz ust. 2.

5. W przypadku rezygnacji przez ubezpieczoną – matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, z pobierania zasiłku macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego zasiłku za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo ubezpieczonemu – innemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

6. Po wykorzystaniu przez ubezpieczoną – matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 8 tygodni po porodzie, ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres, w którym ubezpieczona – matka dziecka przebywa w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Zasiłek macierzyński ubezpieczonej – matki dziecka przerywa się na okres, w którym z zasiłku tego korzysta ubezpieczony – ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny.

7. W przypadku zgonu ubezpieczonej – matki dziecka albo porzucenia przez nią dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. W przypadku porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, za okres przypadający po dniu porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę dziecka, nie wcześniej jednak niż po wykorzystaniu przez nią 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie.

8. Przepisy ust. 3-7 stosuje się odpowiednio w przypadku gdy matka albo ojciec dziecka korzysta z prawa do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego na podstawie przepisów odrębnych.

9. W przypadku:

- 1) zgonu matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, albo nieposiadającej tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- 2) porzucenia dziecka przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem,
- 3) niemożności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem przez matkę nieobjętą ubezpieczeniem, o którym mowa w pkt 1, albo nieposiadającą tytułu do objęcia takim ubezpieczeniem, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji

– zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub

przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za okres przypadający po dniu zaistnienia tych okoliczności.

10. W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, określonym w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, do wyczerpania wymiaru zasiłku, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki.

Zasiłek macierzyński przysługuje – bez okresu wyczekiwania – osobie podlegającej ubezpieczeniu chorobowemu, która w okresie tego ubezpieczenia albo w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko. Przysługuje on również ubezpieczonej (odpowiednio ubezpieczonemu), która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego przyjęła na wychowanie:

- dziecko w wieku do 14. roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia lub
- w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, dziecko w wieku do 7. roku życia (w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia).

Przepisy dotyczące zasiłku macierzyńskiego stosuje się także wobec funkcjonariuszy Służby Celnej, którzy stali się pracownikami jednostek KAS.

Rezygnacja z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną – matkę dziecka

Ubezpieczona – matka dziecka może zrezygnować z zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni przypadających po porodzie. Jest to możliwe pod warunkiem, że pozostałą część zasiłku wykorzysta pracownik – ojciec dziecka lub ubezpieczony – ojciec dziecka, który przerwie zatrudnienie lub inną działalność w celu sprawowania opieki nad dzieckiem.

Pracownica zamierzająca zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego, musi złożyć do pracodawcy wniosek w tej sprawie w postaci papierowej lub elektronicznej najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy. Pracodawca ojca dziecka udziela części urlopu macierzyńskiego, z której zrezygnowała matka dziecka, na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej złożony nie później niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z tej części urlopu.

Termin rozpoczęcia pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ojca dziecka musi przypaść bezpośrednio po terminie rezygnacji z części zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczoną – matkę dziecka.

Przerwanie urlopu i zasiłku macierzyńskiego może też nastąpić w sytuacji, gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej. Wówczas ubezpieczona, która pobrała zasiłek macierzyński za okres 8 tygodni po porodzie, może przerwać pobieranie zasiłku, a pozostały jego okres wykorzystać w terminie późniejszym, po wypisaniu dziecka ze szpitala. Jeżeli na okres pobytu dziecka w szpitalu ubezpieczona otrzyma zaświadczenie lekarskie o konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem przebywającym w szpitalu, za okres tej opieki będzie jej przysługiwało prawo do zasiłku opiekuńczego na ogólnych zasadach.

W sytuacji gdy po urodzeniu dziecka ubezpieczona będzie wymagała opieki szpitalnej, to może przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu 8 tygodni po poro-

dzie. Warunkiem jest jednak, że o zasiłek macierzyński wystąpi ubezpieczony – ojciec dziecka albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny. W takim przypadku ubezpieczony może wykorzystać część zasiłku macierzyńskiego odpowiadającą okresowi pobytu ubezpieczonej w szpitalu. Łączny wymiar zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną – matkę dziecka i ubezpieczonego – ojca dziecka (albo innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny) nie może przekraczać wymiaru urlopu macierzyńskiego określonego przepisami Kodeksu pracy. Po przerwaniu zasiłku macierzyńskiego ubezpieczona pozostająca w szpitalu, która otrzyma za okres tego pobytu zaświadczenie lekarskie na druku ZUS ZLA, nabywa prawo odpowiednio do wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłku chorobowego.

Z urlopu/zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu 8 tygodni po porodzie może zrezygnować również ubezpieczona legitymująca się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji pod warunkiem, że:

- pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzysta pracownik – ojciec wychowujący dziecko albo pracownik – inny członek najbliższej rodziny,
- przez okres odpowiadający okresowi, jaki pozostał do końca zasiłku macierzyńskiego, osobistą opiekę nad dzieckiem będzie sprawował ubezpieczony – ojciec dziecka albo ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny, który w celu sprawowania tej opieki przerwał działalność zarobkową.

Zasiłek macierzyński w razie zgonu matki, porzucenia dziecka przez matkę lub zgonu dziecka

W przypadku zgonu matki dziecka (także gdy nie podlegała ona ubezpieczeniu chorobowemu) lub porzucenia przez nią dziecka albo niemożności sprawowania przez nią osobistej opieki nad dzieckiem z powodu legitymowania się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, za okres przypadający po dniu zaistnienia tych okoliczności. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres, w którym matka dziecka mogłaby korzystać z tych uprawnień, gdyby była pracownicą. Z tym że w razie:

- porzucenia dziecka przez ubezpieczoną – matkę dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny nie wcześniej, niż po wykorzystaniu przez nią 8 tygodni zasiłku macierzyńskiego po porodzie,
- legitymowania się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym przez ubezpieczoną – matkę dziecka, warunkiem uzyskania prawa do zasiłku przez ubezpieczonego – ojca dziecka lub innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny jest rezygnacja przez matkę z pobierania zasiłku macierzyńskiego po wykorzystaniu przez nią co najmniej 8 tygodni po porodzie.

W sytuacji gdy dziecko urodzi się martwe lub nastąpi zgon dziecka przed upływem 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje w wymiarze 8 tygodni (56 dni) po porodzie, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli ubezpieczona urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, a jedno z dzieci było martwe lub nastąpił jego zgon w okresie pierwszych 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

W przypadku gdy zgon dziecka nastąpi po upływie 8 tygodni życia, ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. Jeżeli ubezpieczona urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie i nastąpił zgon dziecka (dzieci) po upływie 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka (dzieci).

Zasiłek macierzyński po poronieniu ciąży

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują prawa do urlopu macierzyńskiego w przypadku poronienia (bez znaczenia jest, który był to miesiąc ciąży). Art. 180¹ K.p. stanowi jedynie o okresie urlopu macierzyńskiego przysługującego m.in. w przypadku urodzenia martwego dziecka.

Ważne: Dokumentem do udzielenia urlopu macierzyńskiego i jednocześnie do wypłaty zasiłku jest odpis skrócony aktu urodzenia dziecka (którego kopię, potwierdzoną za zgodność z oryginałem, płatnik zasiłku pozostawia w aktach).

Ubezpieczona, która poroniła ciążę i nie otrzymała aktu urodzenia dziecka, nie ma również prawa do zasiłku macierzyńskiego. Wówczas z tytułu niezdolności do pracy przypadającej po poronieniu, przysługuje jej prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 80% podstawy wymiaru od dnia następnego po dniu poronienia ciąży. Okres trwania ciąży dokumentuje się odrębnym zaświadczeniem wydanym przez lekarza leczącego (art. 11 ustawy zasiłkowej). Jeżeli pracownica dostarczy dowody uprawniające ją do zasiłku chorobowego w niższej wysokości już po dokonaniu wypłaty zasiłku w wysokości 100% podstawy wymiaru, nadpłaconą kwotę zasiłku pracodawca potrąci z przysługującego pracownicy zasiłku bieżącego.

Należy w tym miejscu dodać, że z przepisów ustawy z dnia 28 listopada 2014 r. – Prawo o aktach stanu cywilnego (Dz. U. z 2023 r. poz. 1378 ze zm.), dalej ustawy, wynika, że akt urodzenia sporządza się na podstawie karty urodzenia lub karty martwego urodzenia przekazanej przez podmiot wykonujący działalność leczniczą oraz protokołu zgłoszenia urodzenia albo zgłoszenia urodzenia w formie dokumentu elektronicznego (art. 53 ust. 1 ustawy). Podmiot wykonujący działalność leczniczą pozyskuje i przetwarza dane dotyczące: miejsca zamieszkania rodziców dziecka, w tym okresu przebywania na terytorium RP na obszarze danej gminy, o ile są znane, wykształcenia rodziców dziecka, informacje o stanie zdrowia dziecka dotyczące: długości, ciężaru ciała, punktów w skali Apgar, oraz informacje o ciąży i porodzie dotyczące: okresu trwania ciąży i wielorakości oraz dane o poprzednich ciążach i porodach matki dziecka. W myśl art. 54 ustawy, kartę urodzenia przekazuje się kierownikowi urzędu stanu cywilnego właściwemu do sporządzenia aktu urodzenia w terminie 3 dni od dnia jej sporządzenia. Karta ta zawiera nazwisko, imię (imiona), nazwisko rodowe, datę i miejsce urodzenia oraz numer PESEL matki dziecka, jeżeli został nadany, miejsce, datę i godzinę urodzenia dziecka oraz płeć. Natomiast karta martwego urodzenia zawiera dane wymagane w karcie urodzenia oraz informację, że dziecko urodziło się martwe. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie płci dziecka, karty martwego urodzenia nie przekazuje się.

Zgłoszenia urodzenia dziecka dokonuje się w terminie 21 dni od dnia sporządzenia karty urodzenia, a w przypadku gdy dziecko urodziło się martwe – w terminie 3 dni od dnia sporządzenia karty martwego urodzenia.

Przepisy ustawy nie stanowią, aby zgłoszenie urodzenia dotyczyło tylko dzieci powyżej określonej wagi lub okresu trwania ciąży. Przysługuje ono każdemu dziecku (jeżeli można ustalić jego płeć), bez względu na czas zakończenia ciąży. Tak więc pracownica może za-

rejestrować dziecko w USC na podstawie pisemnego zgłoszenia urodzenia dziecka wystawionego np. przez szpital. Otrzymany akt urodzenia z odpowiednią adnotacją stanowi dokument, na podstawie którego może ubiegać się o urlop i zasiłek macierzyński w wymiarze przysługującym po porodzie, tj. 8 tygodni.

Podjęcie zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę dziecka

W przypadku gdy matka dziecka, niepodlegająca ubezpieczeniu chorobowemu (a tym samym nieuprawniona do zasiłku macierzyńskiego) podejmie zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, do wyczerpania wymiaru zasiłku, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki.

Przykład

Żona pracownika 20 lutego 2024 r. urodziła dziecko. Ponieważ nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu, nie jest uprawniona do zasiłku macierzyńskiego. Od 8 kwietnia 2024 r. podjęła pracę na 1/2 etatu – umowa została zawarta na okres roku, tj. do 31 marca 2025 r.

Pracownik może korzystać z urlopu macierzyńskiego od 8 kwietnia do 8 lipca 2024 r., a następnie z urlopu rodzicielskiego od 9 lipca 2024 r. do 17 lutego 2025 r.

Sytuacje, w których zasiłek macierzyński nie przysługuje

Zasiłek macierzyński nie przysługuje w okresie urlopu bezpłatnego. Jeżeli więc dziecko urodzi się w okresie tego urlopu, prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje za okres urlopu macierzyńskiego przypadającego po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Zasiłek przysługuje wówczas w wymiarze, jaki pozostał do wyczerpania urlopu macierzyńskiego, po odliczeniu okresu przypadającego na okres urlopu bezpłatnego.

Prawa do zasiłku macierzyńskiego nie nabędzie również osoba, która w dniu porodu nie podlegała ubezpieczeniu chorobowemu, za wyjątkiem przypadków określonych w art. 30 ustawy zasiłkowej. Ponadto zasiłek macierzyński nie przysługuje w okresie:

- tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- w którym ubezpieczona, w myśl odrębnych przepisów, zachowuje prawo do wynagrodzenia.

30. Artykuł 29a – okresy wypłaty zasiłku macierzyńskiego

Art. 29a. 1. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

2. W przypadkach, o których mowa w art. 29 ust. 3-7, okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej – matce dziecka, a w przypadku, o którym mowa w art. 29 ust. 8, o okres, przez który matka dziecka korzystała, na podstawie przepisów odrębnych, z prawa do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego.

3. Z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego mogą jednocześnie korzystać ubezpieczeni rodzice dziecka. W takim przypadku łączny okres zasiłku macierzyńskiego nie może przekraczać wymiaru urlopu rodzicielskiego określonego przepisami Kodeksu pracy.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio w przypadku gdy drugi z rodziców dziecka korzysta z prawa do urlopu rodzicielskiego na podstawie odrębnych przepisów.

Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego.

Ważne: Przed przewidywaną datą porodu może przypadać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego (art. 180 § 2 K.p.).

Jeżeli pracownica nie korzysta z urlopu macierzyńskiego przed przewidywaną datą porodu, pierwszym dniem urlopu macierzyńskiego jest dzień porodu.

Rodzice mogą dzielić się uprawnieniami do zasiłku macierzyńskiego także wówczas, gdy jedno z nich jest pracownikiem, a drugie podlega ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu. W tym celu w Kodeksie pracy wprowadzono pojęcia, zgodnie z którymi:

- ubezpieczona – matka dziecka to matka dziecka niebędąca pracownicą, objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa,
- ubezpieczony – ojciec dziecka to ojciec dziecka niebędący pracownikiem, objęty ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa,
- pracownik – inny członek najbliższej rodziny to osoba będąca pracownikiem, inna niż pracownik – ojciec wychowujący dziecko, członek najbliższej rodziny, o którym mowa w ustawie zasiłkowej,
- ubezpieczony – inny członek najbliższej rodziny to osoba niebędąca pracownikiem, inna niż ubezpieczony – ojciec wychowujący dziecko, członek najbliższej rodziny, o którym mowa w ustawie zasiłkowej.

W tabelach prezentujemy wymiary urlopów związanych z rodzicielstwem oraz sposoby ich wykorzystywania:

Rodzice biologiczni będący pracownikami lub ubezpieczonymi z innego tytułu

wymiar	pracownik/inny ubezpieczony	uwagi
1	2	3
urlop macierzyński/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem		
– 20 tygodni – w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie – 31 tygodni – w razie urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie – 33 tygodnie – w razie urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie	– matka dziecka – ojciec wychowujący dziecko – jeśli matka po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni urlopu/zasiłku po porodzie zrezygnuje z pozostałej części – ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny – w razie rezygnacji z urlopu/zasiłku po wykorzystaniu co najmniej 8 tygodni po porodzie przez ubezpieczoną – matkę dziecka, legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji – ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny – jeżeli matka dziecka	– ubezpieczony ojciec lub inny członek najbliższej rodziny korzysta z uprawnienia, o ile przerwie działalność zarobkową w celu sprawowania opieki nad dzieckiem – nie więcej niż 6 tygodni urlopu/zasiłku może przypadać przed porodem

– 35 tygodni – w razie urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie – 37 tygodni – w razie urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie	uprawniona do urlopu/zasiłku po wykorzystaniu 8 tygodni po porodzie wymaga opieki szpitalnej – ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny – w razie zgonu pracownicy lub ubezpieczonej – matki dziecka w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego – ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny – w razie porzucenia dziecka przez pracownicę lub ubezpieczoną – matkę, która wykorzystwała co najmniej 8 tygodni po porodzie – ojciec wychowujący dziecko albo inny członek najbliższej rodziny – w razie zgonu nieubezpieczonej matki, porzucenia przez nią dziecka lub niemożności sprawowania przez nią osobistej opieki nad dzieckiem z powodu jej niezdolności do samodzielnej egzystencji (od dnia po wystąpieniu tych okoliczności) – ojciec wychowujący dziecko, w razie podjęcia zatrudnienia przez nieubezpieczoną matkę w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy (część urlopu/zasiłku przypada w okresie zatrudnienia matki)	– pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z korzystania z części urlopu należy złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni przed przystąpieniem do pracy – części urlopu po rezygnacji z niego przez matkę, pracodawca udziela uprawnionemu na jego pisemny wniosek, złożony w terminie nie krótszym niż 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu
urlop rodzicielski/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem		
– do 41 tygodni – w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie – do 43 tygodni – w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie – do 65 tygodni – w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, gdy dziecko jest objęte programem „Za życiem”^{*)} – do 67 tygodni – w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, gdy dziecko jest objęte programem „Za życiem”^{*)}	– pracownicy/ubezpieczeni rodzice dziecka – każdemu z rodziców przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu/zasiłku z wymiaru określonego w kol. 1, których nie mogą przenieść na drugiego rodzica (tzw. nieprzenoszalna część); skorzystanie z co najmniej 9 tygodni urlopu/zasiłku oznacza wykorzystanie przez rodzica dziecka swojej nieprzenoszalnej części – urlop/zasiłek przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka, mogą z niego korzystać równocześnie, a łączny wymiar nie może przekraczać wymiaru określonego w kol. 1 – urlop/zasiłek przysługuje ojcu dziecka, nawet jeśli matka dziecka nie nabyła prawa do urlopu macierzyńskiego/zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego – urlop może być łączony z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy na wniosek składany na 21 dni przed jej rozpoczęciem (urlopu udziela się na pozostałą część wymiaru czasu pracy); w razie łączenia urlopu z pracą wymiar urlopu ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania z urlopu lub jego części, nie dłużej jednak niż do: • 82 tygodni (odpowiednio 130 tygodni, gdy dziecko jest objęte programem „Za życiem”^{*)}) – w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie lub • 86 tygodni (odpowiednio 134 tygodni, gdy dziecko jest objęte programem „Za życiem”^{*)}) – w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie – okres, o który urlop ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego	– urlop rodzicielski nie musi przypadać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – udzielany jest jednorazowo albo nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (liczbę części ustala się w oparciu o liczbę złożonych wniosków o urlop, uwzględniając także liczbę wniosków o zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego lub jego części) – udzielany jest na pisemny wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu – wniosek o zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego (w przypadku ubezpieczonego niebędącego pracownikiem) powinien zostać złożony przed terminem rozpoczęcia korzystania z tego zasiłku

	– jeśli pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu powstałej w wyniku jego proporcjonalnego wydłużenia z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku wydłużenia przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy – jeśli część urlopu powstała w wyniku jego wydłużenia nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach (niepełny dzień pomija się)	
urlop ojcowski/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem		
– do 2 tygodni	– ojciec wychowujący dziecko	– przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia – wykorzystywany jedno-razowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień – udzielany jest na pisemny wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – ojca w terminie nie krótszym niż 7 dni przed jego rozpoczęciem – może zostać przerwany w razie konieczności hospitalizacji dziecka i na jej czas, a pozostała jego część może być wykorzystana w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala

^{*)} dziecko objęte programem „Za życiem”, to dziecko, które posiada zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet i rodzin „Za życiem” (Dz. U. z 2023 r. poz. 1923), tj. o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu,

Uwaga! Przy udzielaniu urlopu rodzicielskiego i urlopu ojcowskiego, a także zasiłku macierzyńskiego za okres tych urlopów mogą mieć zastosowanie przepisy przejściowe (art. 27-41) określone w ustawie z dnia 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 641).

Urlop/zasiłek macierzyński w szczególnych okolicznościach, tj. w razie:

- urodzenia martwego dziecka lub jego zgonu przed upływem 8 tygodni życia, przysługuje w wymiarze 8 tygodni po porodzie, nie krócej jednak niż 7 dni od dnia zgonu dziecka; w razie urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie, przysługuje w wymiarze stosownym do liczby dzieci pozostałych przy życiu,
- zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia – prawo do urlopu/zasiłku zostaje zachowane przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka, a w razie urodzenia więcej niż

jednego dziecka przy jednym porodzie – stosownie do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka,

- urodzenia dziecka wymagającego opieki szpitalnej – matka może przerwać urlop/zasiłek po wykorzystaniu po porodzie 8 tygodni i pozostałą jego część wykorzystać w terminie późniejszym, po wyjściu dziecka ze szpitala,
- porzucenia dziecka przez pracownicę lub umieszczenia dziecka, na podstawie orzeczenia sądu, w pieczy zastępczej, w zakładzie opiekuńczo-leczniczym, w zakładzie pielęgnacyjno-opiekuńczym albo w zakładzie rehabilitacji leczniczej, nie przysługuje część urlopu/zasiłku macierzyńskiego przypadająca po dniu porzucenia dziecka albo umieszczenia go w pieczy zastępczej lub jednej z ww. placówek (po porodzie przysługuje nie mniej niż 8 tygodni).

Rodzice zastępczy/adopcyjni będący pracownikami lub ubezpieczonymi z innego tytułu

Osobom, które przyjęły dziecko (dzieci) na wychowanie i wystąpiły do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia (tzw. rodzicom adopcyjnym) lub przyjęły dziecko (dzieci) na wychowanie jako rodzina zastępcza (tzw. rodzicom zastępczym), z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, przysługuje urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlop rodzicielski i urlop ojcowski (odpowiednio zasiłek macierzyński za okres odpowiadający tym urlopom, gdy nie są pracownikami). Ich wymiary wynoszą:

wymiar	pracownik/inny ubezpieczony	uwagi
urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem w przypadku rodzica zastępczego		
– 20 tygodni – w razie przyjęcia jednego dziecka – 31 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci – 33 tygodnie – w razie jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci – 35 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci – 37 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – 9 tygodni – w razie przyjęcia dziecka w wieku do 7. lub 10. roku życia	jedno z rodziców zastępczych	– przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia (jeżeli przyjęto dziecko do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, do 10. roku życia, do wyczerpania okresu, o którym mowa w kol. 1 ostatni myślnik) – rodzice zastępczy mogą dzielić się urlopem na zasadach dotyczących urlopu macierzyńskiego – do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mają odpowiednie zastosowanie przepisy m.in. art. 180 § 4-17, art. 180¹ § 2, art. 181 K.p. – udzielany jest na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza

		– rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza
urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem w przypadku rodzica adopcyjnego		
– 20 tygodni – w razie przyjęcia jednego dziecka – 31 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci – 33 tygodnie – w razie jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci – 35 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci – 37 tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci – 9 tygodni – w razie przyjęcia dziecka w wieku do 14. roku życia	jedno z rodziców adopcyjnych	– przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia (jeżeli przyjęto dziecko do 14. roku życia, do wyczerpania okresu, o którym mowa w kol. 1 ostatni myślík) – rodzice adopcyjni mogą dzielić się urlopem na zasadach dotyczących urlopu macierzyńskiego – do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego mają odpowiednie zastosowanie przepisy m.in. art. 180 § 4-17, art. 180¹ § 2, art. 181 K.p. – udzielany jest na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, – rozpoczyna się w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie później niż 21 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka
urlop rodzicielski/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem w przypadku rodzica zastępczego/adopcyjnego		
– do 41/65*) tygodni – w razie przyjęcia jednego dziecka – do 43/67*) tygodni – w razie jednoczesnego przyjęcia dwojga lub więcej dzieci – do 38/62*) tygodni – w razie przyjęcia dziecka w wieku odpowiednio do 7., 10., 14. roku życia	rodzic zastępczy/adopcyjny	– urlop rodzicielski nie musi przypadać bezpośrednio po urlopie macierzyńskim – do urlopu rodzicielskiego przysługującego rodzicom zastępczym/adopcyjnym odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące rodziców biologicznych, tj. art. 182^{1a} § 3-7 i art. 182^{1c}-182^{1g} K.p.

urlop ojcowski/zasiłek dla ubezpieczonego niebędącego pracownikiem w przypadku rodzica adopcyjnego**)		
– do 2 tygodni	ojciec przysposabiający dziecko	– przysługuje nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia – pozostałe warunki jak w pierwszej tabeli dla rodzica biologicznego

Uwagi: *) w razie przyjęcia na wychowanie dziecka objętego programem „Za życiem” (patrz też uwaga pod tabelką na str. 56)

**) rodzic zastępczy nie jest uprawniony do urlopu ojcowskiego/zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający temu urlopowi

Prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego/zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający temu urlopowi od pierwszego dnia przysługuje obojgu rodzicom zastępczym/ /adopcyjnym, z którego mogą korzystać według własnego wyboru. W sytuacjach szczególnych uprawniony może być także ubezpieczony inny członek najbliższej rodziny.

Ważne: Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego oraz urlopu ojcowskiego, tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym.

W sytuacji gdy prawo do zasiłku macierzyńskiego powstało w okresie urlopu wychowawczego, zasiłek macierzyński przysługuje za cały okres odpowiadający wymiarowi urlopu macierzyńskiego. Jeżeli więc urodzenie kolejnego dziecka nastąpi w czasie urlopu wychowawczego, to do końca przebywania na urlopie wychowawczym pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński (bez udzielania urlopu macierzyńskiego), a po jego zakończeniu – urlop macierzyński w wymiarze pozostałym do wyczerpania pełnego należnego okresu, liczonego od dnia porodu.

31. Artykuł 30 – zasiłek macierzyński po ustaniu ubezpieczenia

Art. 30. 1. Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:

- 1) wskutek śmierci, ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;
- 2) z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

2. (uchylony)

3. Ubezpieczonej będącej pracownicą, której umowa o pracę wygasła z powodu śmierci pracodawcy lub z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

4. Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy

została przedłużona do dnia porodu – przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia.

Przepisy ustawy zasiłkowej regulują także uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego dla pracownicy w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego (zatrudnienia), jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:

- wskutek śmierci, ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Przyznanie i wypłata zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego są dokonywane wyłącznie przez ZUS.

Pracownicy, której umowa o pracę wygaśa z powodu śmierci pracodawcy lub z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i nie zapewniono innego zatrudnienia przysługuje do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Jest on wypłacany przez ZUS od dnia następującego po rozwiązaniu umowy o pracę, bez względu na czas trwania ciąży w dniu rozwiązania umowy.

Przez „zapewnienie innego zatrudnienia”, o którym mowa w komentowanym przepisie, należy rozumieć przedstawienie pracownicy w okresie ciąży realnej propozycji nawiązania stosunku pracy na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, niestanowiącego zagrożenia dla stanu ciąży i uwzględniającego jej sytuację osobistą oraz rodziną – por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 czerwca 2011 r. (sygn. akt II UK 374/10, OSNP 2012/15-16/202). Obowiązek „zapewnienia innego zatrudnienia” pracownicy w okresie ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego, gdy zajdzie konieczność rozwiązania z nią umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, spoczywa na pracodawcy (a nie na powiatowym urzędzie pracy). Jeśli pracodawca, rozwiązując z pracownicą umowę o pracę w okresie ciąży, nie „zapewni” jej takiego zatrudnienia, to przysługują jej świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Okres ich pobierania wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 177 § 4 K.p.).

Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia przysługuje także ubezpieczonej pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę, na podstawie art. 177 § 3 K.p., została przedłużona do dnia porodu. Wspomnijmy, że art. 177 § 3 K.p. stanowi, że umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Przepisu tego nie stosuje się do umowy o pracę na czas określony zawartej w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Dodajmy, że w przypadku gdy z pracownicą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu, a pracodawca byłby zobowiązany do wypłaty zasiłku macierzyńskiego tylko za jeden dzień, wypłaty zasiłku macierzyńskiego za cały okres może dokonać ZUS.

32. Artykuł 30a – termin na złożenie wniosku o zasiłek macierzyński

Art. 30a. 1. Ubezpieczona – matka dziecka, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego ojcu dziecka.

2. Ubezpieczony, nie później niż 21 dni po przyjęciu dziecka na wychowanie i wystąpieniu do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka albo po przyjęciu dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej, może złożyć pisemny wniosek o wypłacenie mu zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka.

3. W przypadku złożenia wniosku, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczona – matka dziecka może dzielić się z ubezpieczonym – ojcem dziecka korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego albo jego części, z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy.

4. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio do wniosku, o którym mowa w ust. 2.

Ubezpieczona – matka dziecka może złożyć pisemny wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze z wyłączeniem tzw. nieprzenoszalnej części przysługującej ojcu dziecka w terminie nieprzekraczającym 21 dni po porodzie. Złożenie wniosku w tym terminie:

- uprawnia matkę dziecka do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru; złożenie wniosku w późniejszym terminie powoduje, że zasiłek będzie wypłacany według zasad określonych w art. 31 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, tj. odpowiednio 100%, a następnie 70% podstawy jego wymiaru (patrz też komentarz do art. 31 ustawy zasiłkowej),
- umożliwia matce dziecka dzielenie się korzystaniem z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego z ubezpieczonym – ojcem dziecka (z wyłączeniem nieprzenoszalnej części, która przysługuje na wyłączność każdemu rodzicowi dziecka).

Powyższe dotyczy także przypadków przyjęcia dziecka na wychowanie i wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie jego przysposobienia lub przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej).

33. Artykuł 31 – wysokość zasiłku macierzyńskiego

Art. 31. 1. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu ojcowskiego wynosi 100% podstawy wymiaru zasiłku.

2. Miesięczny zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

3. W przypadku wniosku, o którym mowa w art. 30a, miesięczny zasiłek macierzyński za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku, z zastrzeżeniem ust. 3f i 3g.

3a. W przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego, obliczonego zgodnie z ust. 1-3, jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 390, 658 i 1429), kwotę zasiłku macierzyńskiego podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego.

3b. Podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

3c. W przypadku gdy zasiłek macierzyński przysługuje za część miesiąca, podwyższenie, o którym mowa w ust. 3a, ustala się proporcjonalnie do okresu, za który jest wypłacany zasiłek macierzyński.

3d. (uchylony)

3e. (uchylony)

3f. Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka, o której mowa w art. 182^{1a} § 4 Kodeksu pracy, wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

3g. W przypadku niewykorzystania ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

3h. Zasiłek macierzyński odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego pobierany przez ubezpieczonego – ojca dziecka, w przypadku gdy matka dziecka nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa, podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, o którym mowa w art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

4. W przypadku niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego.

4a. Wysokość zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.

5. Do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3.

Wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi odpowiednio:

zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi	wysokość zasiłku
– urlopu macierzyńskiego – urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – urlopu ojcowskiego	100%
– urlopu rodzicielskiego – 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka (tzw. nieprzenoszalna część)	70%
– urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego – o ile wniosek o wypłatę zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze zostanie złożony w ciągu 21 dni po porodzie/przyjęciu dziecka na wychowanie	81,5%*)

*) Nie dotyczy urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182^{1a} § 4 K.p., tj. 9 tygodni nieprzenoszalnej części tego urlopu.

Przykład

Pracownica 16 lutego 2024 r. urodziła dziecko i od tego dnia do 4 lipca 2024 r. korzysta z urlopu macierzyńskiego. W połowie czerwca 2024 r. pracownica złoży wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego na okres od 5 lipca 2024 r. do 13 lutego 2025 r.

Zakładając, że podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego stanowi kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w wysokości 5.177,40 zł (kwota pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownicę), to stawka dzienna tego zasiłku wynosi:

- za okres urlopu macierzyńskiego: $5.177,40 \text{ zł} : 30 = 172,58 \text{ zł}$; $172,58 \text{ zł} \times 100\% = 172,58 \text{ zł}$,
- za okres urlopu rodzicielskiego: $172,58 \text{ zł} \times 70\% = 120,81 \text{ zł}$.

Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu oraz dodatkowo, że pracownica 26 lutego 2024 r. złożyła wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (z wyłączeniem nieprzenoszalnej części). Zasiłek macierzyński przysługuje jej zatem w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za cały okres urlopów związanych z rodzicielstwem (od 16 lutego 2024 r. do 13 lutego 2025 r.). Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego wynosi **140,65 zł**, tj. $5.177,40 \text{ zł} : 30 = 172,58 \text{ zł}$; $172,58 \text{ zł} \times 81,5\% = 140,65 \text{ zł}$.

Wyrównanie zasiłku macierzyńskiego

Jeśli ani jeden dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego nie zostanie wykorzystany w pierwszym roku życia dziecka (odpowiednio w pierwszym roku, w którym przyjęto dziecko na wychowanie), to zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku. Wówczas ubezpieczonemu, na jego wniosek, przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku. Wniosek może zostać złożony dopiero po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia (po upływie pierwszego roku, w którym przyjęto dziecko na wychowanie). Roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje (art. 67 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Przedawnienie roszczenia o wypłatę wyrównania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego rozpoczyna bieg od dnia, w którym dziecko kończy pierwszy rok życia (od dnia zakończenia pierwszego roku, w którym przyjęto dziecko na wychowanie).

Przykład

Pracownica urodziła dziecko 31 stycznia 2024 r. i do 18 czerwca 2024 r. przebywa na urlopie macierzyńskim, za okres którego przysługuje jej zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru (złożyła wniosek w trybie art. 30a ust. 1 ustawy zasiłkowej).

Wariant 1 – pracownica złożyła wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego na okres od 19 czerwca 2024 r. do 28 stycznia 2025 r. (32 tyg.).

Za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje jej zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru.

Wariant 2 – pracownica zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego dopiero od 1 czerwca 2025 r.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego będzie jej przysługiwał w wysokości 70% podstawy wymiaru. Po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia będzie mogła złożyć wniosek o wypłatę wyrównania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru. Na jego złożenie ma 6 miesięcy, licząc od 31 stycznia 2025 r.

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego

W przypadku gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego jest niższa niż kwota świadczenia rodzicielskiego, określonego w ustawie o świadczeniach rodzinnych (aktualnie 1.000 zł), kwotę zasiłku macierzyńskiego podwyższa się do wysokości świadczenia rodzicielskiego. Podwyższenie to podlega finansowaniu z budżetu państwa w ramach dotacji do FUS.

Ustalając podwyższenie zasiłku macierzyńskiego do kwoty świadczenia rodzicielskiego, zasiłek należy uprzednio pomniejszyć o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych (por. stanowisko ZUS z 7 września 2023 r. będące odpowiedzią na pytanie naszego Wydawnictwa). Przy ustalaniu miesięcznej kwoty zasiłku macierzyńskiego pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, na podstawie której obliczana jest kwota podwyższenia zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się ulgi podatkowe oraz indywidualną stawkę procentową podatku, dotyczące świadczeniobiorcy (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Omawiane podwyższenie dotyczy zasiłku macierzyńskiego wypłacanego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (w tym także jego nieprzenoszalnej części). Nie dotyczy natomiast zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu ojcowskiego oraz zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

W razie gdy rozpoczęcie lub zakończenie pobierania zasiłku macierzyńskiego nastąpiło w trakcie miesiąca, jego podwyższenie ustala się proporcjonalnie do okresu, za który jest wypłacany. W tym celu:

- kwotę świadczenia rodzicielskiego dzieli się przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca (wynik zaokrąglając się do 1 grosza) i mnoży przez liczbę dni, za które przysługuje zasiłek, zaokrąglając ostateczny wynik do 10 groszy w górę,
- kwotę zmniejszającą zaliczkę na podatek dochodowy dzieli się proporcjonalnie pomiędzy zasiłek chorobowy (lub inny zasiłek z ubezpieczeń społecznych) i zasiłek macierzyński; dotyczy to także sytuacji gdy w tym samym miesiącu ubezpieczony otrzymał za część miesiąca wynagrodzenie za pracę, a za pozostałą część zasiłek macierzyński (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

Od kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego nie nalicza się zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych.

Przykład

Pracownik jest zatrudniony na 1/5 etatu, za wynagrodzeniem określonym w stałej miesięcznej wysokości 860 zł i nie posiada innego tytułu do ubezpieczeń społecznych. W okresie od 1 marca do 2 maja 2024 r. (9 tyg.) korzysta z urlopu rodzicielskiego, za okres którego przysługuje mu zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru. Podstawa jego wymiaru wynosi 742,09 zł, a stawka dzienna – 17,32 zł. Pracownik nie złożył pracodawcy wniosku o niepobieranie zaliczek na podatek dochodowy, a ponadto nie złożył oświadczenia uprawniającego pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej zaliczkę (PIT-2).

Podwyższenie zasiłku macierzyńskiego wynosi/będzie wynosiło:

- za marzec 2024 r. wyniosło **527,08 zł**, tj.:
 - zasiłek macierzyński: $17,32 \text{ zł} \times 31 \text{ dni} = 536,92 \text{ zł}$,
 - zaliczka na podatek dochodowy: $537 \text{ zł} \times 12\% = 64,44 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 64 zł,
 - zasiłek pomniejszony o zaliczkę: $536,92 \text{ zł} - 64 \text{ zł} = 472,92 \text{ zł}$,
 - podwyższenie zasiłku macierzyńskiego: $1.000 \text{ zł} - 472,92 \text{ zł} = 527,08 \text{ zł}$,
- za kwiecień 2024 r. wyniesie **542,40 zł**, tj.:
 - zasiłek macierzyński: $17,32 \text{ zł} \times 30 \text{ dni} = 519,60 \text{ zł}$,
 - zaliczka na podatek dochodowy: $520 \text{ zł} \times 12\% = 62,40 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 62 zł,
 - zasiłek pomniejszony o zaliczkę: $519,60 \text{ zł} - 62 \text{ zł} = 457,60 \text{ zł}$,
 - podwyższenie zasiłku macierzyńskiego: $1.000 \text{ zł} - 457,60 \text{ zł} = 542,40 \text{ zł}$,
- za maj 2024 r. wyniesie **33,96 zł**, tj.:
 - zasiłek macierzyński: $17,32 \text{ zł} \times 2 \text{ dni} = 34,64 \text{ zł}$,
 - kwota świadczenia rodzicielskiego za 2 dni: $1.000 \text{ zł} : 31 \text{ dni} = 32,26 \text{ zł}$; $32,26 \text{ zł} \times 2 \text{ dni} = 64,52 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 64,60 zł,
 - zaliczka na podatek dochodowy: $35 \text{ zł} \times 12\% = 4,20 \text{ zł}$, po zaokrągleniu 4 zł,
 - zasiłek pomniejszony o zaliczkę: $34,64 \text{ zł} - 4 \text{ zł} = 30,64 \text{ zł}$,
 - podwyższenie zasiłku macierzyńskiego: $64,60 \text{ zł} - 30,64 \text{ zł} = 33,96 \text{ zł}$.

Jeśli oboje rodzice jednocześnie pobierają zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego i miesięczna kwota tego zasiłku (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych) przysługująca każdemu z nich jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, podwyższenie zasiłku macierzyńskiego przysługuje odrębnie każdemu z rodziców.

Ważne: Jeśli zasiłek macierzyński przysługuje z więcej niż jednego tytułu, a łączna kwota zasiłku (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych) jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, kwota podwyższenia zasiłku jest obliczana jako różnica między kwotą świadczenia rodzicielskiego a łączną kwotą zasiłku macierzyńskiego (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych) z wszystkich tytułów.

Do wypłaty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego zobowiązany jest płatnik tego zasiłku. Jeżeli jednak zasiłek macierzyński jest wypłacany z więcej niż jednego tytułu, a wypłaty zasiłku dokonują płatnicy składek, osoba uprawniona do zasiłku wskazuje płatnika składek zobowiązanego do naliczenia i wypłaty podwyższenia.

W sytuacji gdy jednym z płatników zasiłku macierzyńskiego jest ZUS, to naliczenie i wypłata podwyższenia leży w kompetencjach ZUS (osoba uprawniona do zasiłku nie może dokonać wyboru płatnika).

Wypłata podwyższenia zasiłku macierzyńskiego następuje bez wniosku ubezpieczonego. Jednakże gdy miesięczna kwota zasiłku macierzyńskiego (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych) jest niższa od kwoty świadczenia rodzicielskiego, ubezpieczony jest zobowiązany do złożenia oświadczenia, czy zasiłek jest wypłacany tylko z jednego, czy z więcej niż jednego tytułu. Wypłata zasiłku macierzyńskiego z kilku tytułów powoduje, że osoba uprawniona do zasiłku musi przedkładać płatnikowi wypłacającemu kwotę podwyższenia (odpowiednio płatnikowi składek lub ZUS) zaświadczenia płatnika/płatników

zasiłku o okresie wypłaconego zasiłku macierzyńskiego i kwocie tego zasiłku (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych). Zaświadczenie takie należy składać co miesiąc, w celu ustalenia podwyższenia zasiłku macierzyńskiego za każdy miesiąc (kwotę podwyższenia można wypłacić dopiero po dostarczeniu takiego zaświadczenia).

Ponowne ustalenie kwoty podwyższenia zasiłku macierzyńskiego

Jeśli w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego ulegnie zmianie miesięczna kwota tego zasiłku (pomniejszonego o zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych), to prawo do podwyższenia zasiłku lub kwotę tego podwyższenia ustala się na nowo. W wyniku tego może powstać prawo do podwyższenia (jeśli wcześniej nie przysługiwało) lub nastąpić utrata tego prawa. Może też ulec zmianie kwota przysługującego podwyższenia. Powyższe stosuje się, gdy:

- ubezpieczonemu przysługiwał zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru, a następnie ma prawo do zasiłku w wysokości 70% podstawy wymiaru,
- ubezpieczony pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w związku z czym należny zasiłek macierzyński ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu podjętej pracy,
- w związku z różną liczbą dni kalendarzowych miesiąca zmienia się kwota zasiłku macierzyńskiego,
- w trakcie pobierania zasiłku macierzyńskiego nastąpi zmiana podstawy jego wymiaru, np. w związku z podwyższeniem kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, podwyższeniem podstawy wymiaru zasiłku do kwoty najniższej podstawy wymiaru albo w związku z wyłączeniem składnika przysługującego do określonego terminu.

Obliczanie zasiłku macierzyńskiego w razie łączenia urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu

Ubezpieczony będący pracownikiem, pobierający zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego może łączyć korzystanie z tego urlopu z wykonywaniem pracy u pracodawcy, który udzielił urlopu, w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. W takim przypadku wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu, z tym że nie może przekroczyć:

- 82 tygodni (odpowiednio 130 tygodni, gdy dziecko jest objęte programem „Za życiem”) w razie urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (lub przyjęcia na wychowanie jednego dziecka),
- 86 tygodni (odpowiednio 134 tygodni, gdy dziecko jest objęte programem „Za życiem”) w razie urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie (lub jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka).

Część urlopu rodzicielskiego, o którą urlop zostanie proporcjonalnie wydłużony, wydłuża tę część urlopu rodzicielskiego, podczas której pracownik łączył korzystanie z urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy udzielającego urlopu. Wydłużenie urlopu rodzicielskiego nie stanowi jego odrębnej części.

Ważne: Okres, o który urlop rodzicielski ulega wydłużeniu, stanowi iloczyn liczby tygodni, przez jaką pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu i wymiaru czasu pracy wykonywanej przez pracownika w trakcie korzystania z urlopu rodzicielskiego.

Przykład

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy przez cały okres urlopu rodzicielskiego (32 tyg.) łączy go z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu w wymiarze 1/2 etatu (części urlopu powstałej w wyniku wydłużenia nie będzie ona łączyła z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze). Udzielony pracownicy urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o 16 tygodni ($32 \text{ tyg.} \times 1/2$). Przez 32 tygodnie pracownicy przysługuje zasiłek macierzyński w kwocie zmniejszonej o połowę ($1/2 : 1 = 1/2$), natomiast przez okres 16 tygodni, o które ulega wydłużeniu urlop rodzicielski, pracownica otrzyma zasiłek w pełnej miesięcznej kwocie, bowiem w tym czasie nie będzie wykonywała pracy.

Jeśli część urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia wymiaru tego urlopu nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

Przykład

Pracownica w okresie urlopu rodzicielskiego przez 2 tygodnie wykonywała pracę u pracodawcy w wymiarze 1/3 etatu. Urlop rodzicielski ulega wydłużeniu o 4 dni ($14 \text{ dni} \times 1/3 = 4,6 \text{ dnia}$).

Jeżeli pracownik zamierza łączyć korzystanie z części urlopu rodzicielskiego powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia tego urlopu z wykonywaniem pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, wymiar tej części urlopu oblicza się, dzieląc długość części urlopu powstałej w wyniku proporcjonalnego wydłużenia, obliczonej zgodnie z zasadami przedstawionymi wyżej, przez różnicę liczby 1 i wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik zamierza łączyć korzystanie z tej części urlopu z wykonywaniem pracy. W przypadku gdy część urlopu rodzicielskiego powstała w wyniku wydłużenia wymiaru tego urlopu nie odpowiada wielokrotności tygodnia, jest ona udzielana w dniach. Przy udzielaniu urlopu niepełny dzień pomija się.

Zasiłek macierzyński za okres, w którym pracownica (pracownik) łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu ulega pomniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym praca ta jest wykonywana. Takiemu zmniejszeniu ulega również wysokość zasiłku otrzymywanego za okres wydłużenia urlopu rodzicielskiego wynikającego z łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą u pracodawcy udzielającego tego urlopu.

Przykład

Pracownica zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w dniu 11 listopada 2023 r. urodziła dziecko. Od dnia porodu do 29 marca 2024 r. korzystała z urlopu macierzyńskiego, po którym udzielono jej urlopu rodzicielskiego od 30 marca do 8 listopada 2024 r. (32 tyg.) W tym czasie przysługuje jej zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, którą stanowi kwota 4.745,95 zł.

Pracownica od 30 marca 2024 r. łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z pracą na 1/2 etatu. Zasiłek macierzyński w okresie łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w czasie tego urlopu, tj. o 0,5 (0,5 : 1).

*Za każdy dzień łączenia urlopu rodzicielskiego z pracą pracownica otrzyma zasiłek macierzyński w wysokości **64,47 zł**, według wyliczenia: $4.745,95 \text{ zł} : 30 = 158,20 \text{ zł}$; $158,20 \text{ zł}$*

$x 81,5\% = 128,93 \text{ zł}$ (pełna stawka dzienna zasiłku); $128,93 \text{ zł} \times 0,5 = 64,47 \text{ zł}$ (stawka dzienna zmniejszona proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w okresie urlopu rodzicielskiego).

Do zasiłku macierzyńskiego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy zasiłkowej, co oznacza, że:

- przysługuje za każdy dzień urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego (okresu odpowiadającego tym urlopom w przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami), nie wyłączając dni wolnych od pracy,
- nie przysługuje za okresy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia (okresy te wlicza się do wymiaru zasiłku),
- nie przysługuje za okresy odpowiadające urlopom związanym z rodzicielstwem, przypadające w czasie urlopu bezpłatnego oraz tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności (z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania).

34. Artykuł 32 – prawo do zasiłku opiekuńczego

Art. 32. 1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:

- a) nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2023 r. poz. 204 i 1429), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,
- b) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
- c) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;

2) chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat;

2a) chorym dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat;

2b) dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacz-

nie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji do ukończenia 18 lat w przypadku:

- a) porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
 - b) pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne;
- 3) innym chorym członkiem rodziny.

2. Za członków rodziny, o których mowa w ust. 1 pkt 3, uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku powyżej 14 lat – jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

3. Za dzieci w rozumieniu ust. 1 i 2 uważa się dzieci własne ubezpieczonego lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje, bez konieczności spełnienia wymogu okresu wyczekiwania, osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu (obowiązkowo lub dobrowolnie). Zasiłek opiekuńczy ma na celu ochronę osoby ubezpieczonej przed utratą wyżywienia, w przypadku konieczności osobistego sprawowania opieki nad:

- zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat – w określonych sytuacjach,
- chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat,
- chorym dzieckiem legitymującym się właściwym orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności, do ukończenia 18 lat,
- dzieckiem legitymującym się właściwym orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat – w określonych sytuacjach,
- innym chorym członkiem rodziny.

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje na równi matce i ojcu dziecka, jednak zasiłek opiekuńczy za dany okres wypłaca się tylko jednemu z rodziców, tj. temu, który wystąpił z wnioskiem o jego wypłatę.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje w przypadkach sprawowania opieki nad:

- 1) Zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, a także w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz. U. z 2024 r. poz. 338), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem.

Przez zamknięcie placówki rozumie się zamknięcie całej placówki, a także zamknięcie np. klasy lub grupy przedszkolnej. Zamknięcie placówki jest nieprzewidziane, jeśli ubezpieczony dowiedział się o nim w terminie krótszym niż 7 dni przed jej zamknięciem. Powyższe potwierdził Sąd Najwyższy w uchwale z 6 marca 1979 r. (sygn. akt II UZP 4/79, OSP 1980/7/130) w brzmieniu: „(...) Planowane zamknięcie przedszkola poprzedzone zawiadomieniem rodziców na 7 dni wcześniej nie stanowi nieprzewidzianego zamknięcia przedszkola (...).”.

- 2) Zdrowym dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat z powodu porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki, albo pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekującego się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, dalej zakładzie opieki zdrowotnej.

Ważne: Rodzice dziecka niepozostający w formalnym związku małżeńskim, ale prowadzący wspólne gospodarstwo domowe, przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego są traktowani jak członkowie rodziny.

Jeżeli oboje rodzice dziecka w wieku do ukończenia 8 lat zatrudnieni są w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, wówczas każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem. Zatem w razie choroby, porodu lub pobytu jednego z rodziców dziecka w zakładzie opieki zdrowotnej, drugiemu z nich przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego. Jeżeli natomiast oboje rodzice są zatrudnieni, lecz tylko jedno z nich w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za dni, w które dziecko w wieku do ukończenia 8 lat pozostawałoby bez opieki z powodu porodu, choroby lub pobytu drugiego z rodziców w zakładzie opieki zdrowotnej.

- 3) Chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat.

Jeżeli oboje rodzice chorego dziecka w wieku do ukończenia 14 lat (bądź jedno z nich) są zatrudnieni w systemie pracy zmianowej, zasiłek opiekuńczy przysługuje za okres sprawowania opieki, w którym oboje rodzice pracują na tych samych zmianach, a także na różnych zmianach, jeżeli chore dziecko pozostawałoby bez opieki w wyniku częściowego pokrywania się godzin pracy, wskutek dojazdu lub dojścia do pracy i z pracy.

- 4) Dzieckiem w wieku do ukończenia 18 lat z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji (dalej dzieckiem z niepełnosprawnością), jeżeli:

- poród lub choroba małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, uniemożliwia im sprawowanie opieki nad tym dzieckiem,
- małżonek ubezpieczonego lub rodzic dziecka stale opiekujący się tym dzieckiem, przebywa w szpitalu.

- 5) Chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 18 lat z orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności albo orzeczeniem o niepełnosprawności łącznie ze wskazaniami: konieczności stałej lub długotrwałej opieki lub pomocy innej osoby w związku ze znacznie ograniczoną możliwością samodzielnej egzystencji oraz konieczności stałego współudziału na co dzień opiekuna dziecka w procesie jego leczenia, rehabilitacji i edukacji.

- 6) Innym chorym członkiem rodziny.

Za członków rodziny, w rozumieniu przepisów ustawy zasiłkowej, uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz

dzieci w wieku powyżej 14 lat – jeżeli pozostają we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

Warunek pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym wymagany przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego nad chorym dzieckiem w wieku powyżej 14 lat, w tym nad dzieckiem z niepełnosprawnością do ukończenia 18 lat, lub innym chorym członkiem rodziny uważa się za spełniony także wówczas, gdy ubezpieczony pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z chorym tylko przez okres choroby.

Za dzieci, w rozumieniu przepisów ustawy, nad którymi sprawowanie opieki uprawnia do zasiłku opiekuńczego, uważa się dzieci własne ubezpieczonego lub jego małżonka oraz dzieci przysposobione, a także dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie (np. w ramach rodziny zastępczej niezawodowej).

Ważne: Prawo do zasiłku opiekuńczego należy rozpatrywać indywidualnie, porównując godziny pracy rodziców przypadające na okres choroby dziecka.

Ustalając prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorym dzieckiem, bierze się pod uwagę harmonogram czasu pracy rodziców i ustala, w których dniach pracownik – występujący z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy – nie musi zapewniać osobistej opieki choremu dziecku z uwagi na obecność w domu drugiego rodzica. Zasiłek opiekuńczy wypłaca się za wszystkie dni sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, w których obojgu rodzicom przypada praca na tej samej zmianie, a także za dni, w których powinni świadczyć pracę na różnych zmianach, jeżeli dziecko pozostawałoby bez opieki w wyniku częściowego pokrywania się godzin pracy, albo na skutek dojazdu lub dojścia do pracy i z pracy. Przy czym, jeśli w okresie sprawowania osobistej opieki przypadają dni wolne od pracy, to zasiłek opiekuńczy za te dni również przysługuje. Zasiłek opiekuńczy wypłaca się bowiem za każdy dzień osobistego sprawowania opieki, nie wyliczając dni wolnych od pracy, w wysokości 1/30 podstawy jego wymiaru (art. 35 ust. 2 w zw. z art. 11 ust. 4 ustawy zasiłkowej).

Przykład

Pracownica wystąpiła z wnioskiem o opiekę nad chorym 5-letnim dzieckiem za okres od 9 do 15 kwietnia 2024 r. (7 dni). Harmonogram pracy rodziców w okresie choroby dziecka przedstawia się następująco:

dni	9	10	11	12	13	14	15
	Wt	Śr	Czw	Pt	So	Nd	Pn
pracownica	11 ⁰⁰ -22 ⁰⁰	13 ⁰⁰ -22 ⁰⁰	10 ⁰⁰ -22 ⁰⁰	10 ⁰⁰ -22 ⁰⁰	wolne	10 ⁰⁰ -22 ⁰⁰	wolne
pracownik	6 ⁰⁰ -14 ⁰⁰	6 ⁰⁰ -14 ⁰⁰	6 ⁰⁰ -14 ⁰⁰	6 ⁰⁰ -14 ⁰⁰	wolne	wolne	6 ⁰⁰ -14 ⁰⁰

Pracownica jest uprawniona do zasiłku opiekuńczego:

- za okres od 9 do 12 kwietnia 2024 r., ponieważ w tych dniach praca małżonków częściowo się pokrywa,
- za dni 13 i 15 kwietnia 2024 r., w których pracownica nie miała obowiązku świadczenia pracy (za te dni zasiłek opiekuńczy przysługuje nawet wówczas, gdy jest domownik mogący zapewnić opiekę dziecku).

W dniu 14 kwietnia 2024 r. opiekę nad chorym dzieckiem mógł sprawować mąż pracownicy, zatem pracownica powinna przystąpić do pracy. Jeżeli tego dnia nie zgłosiła się do pracy, to dzień ten był nieobecnością usprawiedliwioną, ale bez prawa do zasiłku opiekuńczego.

35. Artykuł 32a – zasiłek opiekuńczy, gdy matka dziecka po porodzie nie może sprawować opieki nad dzieckiem lub porzuciła dziecko

Art. 32a. 1. W przypadku gdy ubezpieczona matka dziecka przed upływem 8 tygodni po porodzie:

- 1) przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem albo
- 2) legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, albo
- 3) porzuciła dziecko

– ubezpieczonemu – ojcu dziecka przysługuje dodatkowo, niezależnie od zasiłku określonego w art. 32, zasiłek opiekuńczy w wymiarze do 8 tygodni, jeżeli przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

2. Przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio do innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny.

Komentowany przepis wprowadza dodatkowy wymiar zasiłku opiekuńczego, który nie jest związany z rokiem kalendarzowym ani z okresem 60 dni opieki określonej w art. 33 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Wynosi on do 8 tygodni, czyli 56 dni.

Prawo do zasiłku opiekuńczego w tym wymiarze przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny w sytuacji, gdy ubezpieczona – matka dziecka:

- przebywa w szpitalu albo w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem albo
- legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji albo orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, lub
- porzuciła dziecko.

Nabywa je ojciec dziecka lub inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny, który przerwał zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem w wieku do 8 tygodni, w okresie gdy matka nie może sprawować tej opieki z przyczyn wymienionych wyżej.

Jeśli matka dziecka po wykorzystaniu po porodzie 8 tygodni urlopu macierzyńskiego (czyli po upływie okresu 56 dni, o których mowa w art. 32a ustawy zasiłkowej) nadal pozostaje w szpitalu lub legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji albo orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, to może przerwać urlop macierzyński. Wówczas ubezpieczony – ojciec wychowujący dziecko albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny ma możliwość skorzystania z zasiłku macierzyńskiego w wymiarze odpowiadającym okresowi pobytu matki dziecka w szpitalu, nie dłużej jednak niż do wykorzystania pełnego wymiaru zasiłku macierzyńskiego, np. 20 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (art. 180 § 1 K.p.). Natomiast pracownica po przerwaniu urlopu macierzyńskiego może ubiegać się odpowiednio o wynagrodzenie za czas choroby lub zasiłek chorobowy (w tym celu otrzyma zwolnienie lekarskie).

Ubezpieczona – matka, która porzuciła dziecko, może pobierać zasiłek macierzyński przez okres 8 tygodni. Po tym okresie ubezpieczony – ojciec dziecka (lub inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny) może skorzystać z pozostałej części zasiłku macierzyńskiego.

Przykład

Pracownik sprawował opiekę nad dzieckiem urodzonym 2 lutego 2024 r., które zostało wypisane ze szpitala 7 lutego 2024 r. Matka dziecka ze względu na stan zdrowia pozostawała w szpitalu do 8 kwietnia 2024 r.

Pracownikowi – ojcu dziecka przysługiwało prawo do zasiłku opiekuńczego w dodatkowym wymiarze od 7 lutego do 28 marca 2024 r. (51 dni), tj. do wyczerpania przez matkę dziecka 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie. W okresie od 29 marca do 8 kwietnia 2024 r. pracownik przebywał na urlopie macierzyńskim (za który otrzymał zasiłek macierzyński). W tych dniach matka dziecka przebywała na zwolnieniu lekarskim, za które otrzymała wynagrodzenie chorobowe.

Ubezpieczony – ojciec dziecka, któremu przyznano prawo do zasiłku macierzyńskiego, powinien zostać pouczone o obowiązku niezwłocznego poinformowania płatnika zasiłku macierzyńskiego o wypisaniu ubezpieczonej – matki dziecka ze szpitala oraz udokumentowaniu daty wypisania jej ze szpitala.

36. Artykuł 33 – okres, przez który przysługuje prawo do zasiłku opiekuńczego

Art. 33. 1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres:

- 1) 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 1 i 2;
- 1a) 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 2a i 2b;
- 2) 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad innymi członkami rodziny, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 3.

2. Zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym. W przypadku gdy opieka jest sprawowana wyłącznie nad osobami, o których mowa w art. 32 ust. 1 pkt 2a, 2b i 3, zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie za okres nie dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się niezależnie od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki, nie dłużej jednak niż przez okres:

- 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat (w określonych przypadkach) i chorym dzieckiem w wieku do ukończenia 14 lat,
- 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dziećmi z niepełnosprawnością,

- 14 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest wyłącznie nad innymi chorymi członkami rodziny.

Ważne: Zasiłek opiekuńczy przysługuje łącznie na opiekę nad dziećmi i innymi chorymi członkami rodziny za okres nie dłuższy niż 60 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku, gdy opieka jest sprawowana wyłącznie nad dziećmi z niepełnosprawnością i innymi chorymi członkami rodziny – łącznie za okres nie dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym.

Okresy te są niezależne od liczby osób uprawnionych do zasiłku opiekuńczego oraz liczby dzieci, w tym dzieci z niepełnosprawnością, i innych chorych członków rodziny wymagających opieki.

Przykład

We wspólnym gospodarstwie domowym z pracownicą i jej mężem pozostaje matka i dwoje dzieci w wieku 12 i 15 lat. Pracownica w styczniu i lutym 2024 r. przez 21 dni sprawowała osobistą opiekę nad chorym dzieckiem w wieku 12 lat. W marcu 2024 r. przez 9 dni opiekowała się chorym dzieckiem w wieku 15 lat. Na początku kwietnia 2024 r. złożyła wniosek o zasiłek opiekuńczy z tytułu sprawowania opieki nad chorą matką na okres 14 dni. Ponieważ w 2024 r. korzystała z zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny (dzieckiem w wieku 15 lat) przez okres 9 dni, to nabyła prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania osobistej opieki nad chorą matką tylko za 5 dni (14 dni – 9 dni).

W 2024 r. może jeszcze ubiegać się o wypłatę zasiłku opiekuńczego wyłącznie z tytułu sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 14 lat, maksymalnie przez okres 25 dni (60 dni – 21 dni – 9 dni – 5 dni).

W razie gdy ubezpieczony sprawuje opiekę nad dzieckiem w wieku do 8 lat lub nad chorym dzieckiem w wieku do 14 lat, które mają orzeczoną odpowiednią niepełnosprawność, to limit zasiłku opiekuńczego wynosi 60 dni w roku kalendarzowym.

Jeżeli ubezpieczony korzysta z zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością w wieku od 8 (14) lat do ukończenia 18 lat, to zasiłek ten przysługuje łącznie ojcu i matce dziecka z niepełnosprawnością (także gdy w rodzinie jest więcej niż jedno dziecko z niepełnosprawnością w tym wieku) przez maksymalny okres 30 dni w roku kalendarzowym.

Do okresu 30 dni w roku kalendarzowym, za który przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością w wieku od 8 (14) lat do ukończenia 18 lat, wlicza się okres pobierania zasiłku z tytułu opieki nad innym chorym członkiem rodziny. Zatem gdy osoba ubezpieczona wykorzysta w danym roku kalendarzowym 30 dni zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością w wieku od 8 (14) lat do ukończenia 18 lat, to nie przysługuje jej już zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad innym chorym członkiem rodziny.

Przykład

Pracownica jest matką dziecka w wieku 17 lat, które legitymuje się znacznym stopniem niepełnosprawności. W okresie od 15 do 24 stycznia 2024 r. (10 dni) sprawowała osobistą opiekę nad tym dzieckiem z powodu jego choroby i nabyła prawo do zasiłku opiekuńczego.

W marcu 2024 r. wystąpiła z wnioskiem o zasiłek opiekuńczy za 14 dni z tytułu sprawowania opieki nad chorym ojcem. Nabyła prawo do zasiłku opiekuńczego za cały okres 14 dni opieki i tym samym w 2024 r. wykorzystała pełny limit opieki przysługujący z tego tytułu. W bieżącym roku z tytułu osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością rodzinie będzie przysługiwał zasiłek opiekuńczy jeszcze za 6 dni (30 dni – 10 dni – 14 dni).

W sytuacji gdy ubezpieczony w roku kalendarzowym sprawuje opiekę nad:

- dzieckiem z niepełnosprawnością w wieku od 8 (14) lat do ukończenia 18 lat oraz
- chorym dzieckiem w wieku do 14 lat lub zdrowym dzieckiem w wieku do 8 lat (w określonych przypadkach)

zasiłek opiekuńczy przysługuje przez łączny okres do 60 dni, w tym z tytułu opieki nad dzieckiem z niepełnosprawnością nie dłużej niż przez 30 dni.

37. Artykuł 34 – brak prawa do zasiłku opiekuńczego

Art. 34. Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje, jeżeli poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym, mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Nie dotyczy to jednak opieki sprawowanej nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat.

Ubezpieczonemu nie przysługuje prawo do wypłaty zasiłku opiekuńczego w przypadku, gdy poza nim są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym (dalej domownicy), którzy mogą zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu do uchwały z 22 stycznia 1987 r. (sygn. akt III UZP 59/86, OSNC 1988/2-3/29) wyjaśnił, że: „(...) Przez użyte w tym przepisie określenie »mogący zapewnić opiekę dziecku« należy rozumieć, iż chodzi o obiektywną możliwość zapewnienia przez innego domownika dziecku tej opieki, a nie o subiektywne przeświadczenie co do możliwości (lub niemożliwości) sprawowania takiej opieki przez tego domownika. (...)”.

Nie uważa się za domownika mogącego zapewnić opiekę, w rozumieniu przepisów ustawy zasiłkowej: osoby całkowicie niezdolnej do pracy (tj. również zaliczonej do I lub II grupy inwalidzkiej), osoby chorej (np. małżonka przebywającego na zwolnieniu lekarskim), osoby, która z uwagi na swój wiek jest niesprawną fizycznie lub psychicznie, osoby prowadzącej gospodarstwo rolne lub działalność pozarolniczą, pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie, osoby niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie przepisów Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania opieki.

Takiego wyjaśnienia udzielił również ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej.

Ważne: Sprawowanie opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat uprawnia (ojca lub matkę) do zasiłku opiekuńczego nawet wówczas, gdy w gospodarstwie domowym pozostają inne osoby, które mogą zapewnić opiekę choremu dziecku.

38. Artykuł 35 – wysokość zasiłku opiekuńczego

Art. 35. 1. Miesięczny zasiłek opiekuńczy wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

2. Do zasiłku opiekuńczego stosuje się odpowiednio przepisy art. 11 ust. 4 oraz art. 12 i 17.

Wysokość miesięcznego zasiłku opiekuńczego wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego stosuje się ponadto wymienione przepisy obowiązujące przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego, tj.:

- 1) Za każdy dzień sprawowania opieki, nie wyłączając dni wolnych od pracy, wypłaca się 1/30 część podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego. W praktyce zdarza się, że pracodawcy nie wypłacają zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki w niedzielę lub w święta, motywując to faktem, że w tych dniach są inni domownicy mogący zapewnić opiekę dziecku (lub choremu członkowi rodziny). Postępowanie takie jest niezgodne z powyższym przepisem (patrz też komentarz do art. 11 ustawy zasiłkowej).
- 2) Pracownik nie nabywa prawa do zasiłku opiekuńczego, jeżeli w okresie sprawowania opieki zachowuje prawo do wynagrodzenia; dotyczy to wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o którym mowa w przepisach szczególnych.
- 3) Prawo do zasiłku opiekuńczego nie przysługuje za okres sprawowania osobistej opieki przypadającej w czasie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, urlopu opiekuńczego, tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności (z wyjątkiem przypadków, w których prawo do zasiłku wynika z ubezpieczenia chorobowego osób wykonujących odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania), a także usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 K.p. (oprócz sytuacji, gdy niezdolność do pracy powstała do dnia śmierci pracodawcy i trwa nieprzerwanie po tym dniu). Wspomnijmy, że ubezpieczeni nabywają prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (w tym także do zasiłku opiekuńczego), po zakończeniu urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego, urlopu opiekuńczego.
- 4) W okresie płatności zasiłku opiekuńczego (tj. 60 dni w roku kalendarzowym) nie uwzględnia się dni, za które zasiłek nie przysługuje. Na przykład w sytuacji, gdy pracownica sprawująca osobistą opiekę nad chorą matką przez okres 16 dni otrzymała zasiłek opiekuńczy za okres 14 dni, to z limitu 60 dni w roku kalendarzowym odliczy się tylko dni, za które pracownica otrzymała zasiłek opiekuńczy, tj. 14 dni.
- 5) Ubezpieczony traci prawo do zasiłku opiekuńczego w sytuacji, gdy:
 - wykorzystuje zwolnienie od pracy dla innych celów niż sprawowanie opieki,
 - zaświadczenie lekarskie zostało sfałszowane.

UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY. DODATEK

Redakcja:

Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska
Dodatek opracowała: Katarzyna Brudnicka
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
e-mail: ubezpieczenia@gofin.pl

Wydawca:

Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.
adres: 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8
tel.: 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKŁAD 14 450



Publikacje zamieszczone w czasopiśmie nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.