

KODEKS KADR I PŁAC

Ustawa zasiłkowa 2015 z komentarzem

Komentarz: Aldona Salamon

Stan prawny na 5 sierpnia 2015 r.

ISBN 978-83-7440-549-4



Publikacja wchodzi w skład MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń

USTAWA z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 159; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1066)	4
Rozdział 1. Przepisy ogólne.	4
KOMENTARZ [art. 1–3] Rozdział 1. Przepisy ogólne	4
Rozdział 2. Zasiłek chorobowy	5
KOMENTARZ [art. 4–17] Rozdział II. Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy	8
1. Wynagrodzenie chorobowe	8
2. Choroba pracownika na przełomie roku	9
3. Wynagrodzenie chorobowe a zasiłek – różnice i podobieństwa	10
4. Wynagrodzenie chorobowe czy wynagrodzenie za pracę	10
5. Zasiłek chorobowy	11
6. Zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego	11
7. Okres wyczekiwania	12
8. Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania	13
9. Zasiłek chorobowy po ustaniu ubezpieczenia chorobowego	13
10. Okres zasiłkowy – zasady ustalania	14
11. Wysokość zasiłku chorobowego	16
12. Okresy, za które nie przysługuje prawo do zasiłku chorobowego	18
13. Obniżenie zasiłku chorobowego o 25%	19
14. Wynagrodzenie za pracę zamiast świadczeń chorobowych	20
15. Dokumentowanie prawa do zasiłku chorobowego	20
Rozdział 3. Świadczenie rehabilitacyjne	21
KOMENTARZ [art. 18–22] Rozdział III. Świadczenie rehabilitacyjne	22
1. Ustalenie prawa do świadczenia i okres wypłaty	22
2. Świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia chorobowego	23
3. Świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia wypadkowego	24
4. Ochrona przed zwolnieniem	24
5. Dokumenty niezbędne do wypłaty świadczenia rehabilitacyjnego	25
Rozdział 4. Zasiłek wyrównawczy	26
KOMENTARZ [art. 23–25] Rozdział IV. Zasiłek wyrównawczy	26
1. Prawo do zasiłku wyrównawczego	27
2. Okres wypłaty zasiłku wyrównawczego	27
3. Wysokość zasiłku wyrównawczego	27
Rozdział 5. (uchylony)	28
Rozdział 6. Zasiłek macierzyński	28
KOMENTARZ [art. 29–31] Rozdział VI. Zasiłek macierzyński	30
1. Prawo do zasiłku macierzyńskiego	30
2. Osoby uprawnione do urlopu i zasiłku macierzyńskiego	31
3. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego	31
4. Krótszy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego	33
5. Rozszerzenie kręgu osób uprawnionych do zasiłku macierzyńskiego	34
6. Rezygnacja z części urlopu przez ubezpieczoną	35
7. Zasiłek z tytułu urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia	37
8. Zasiłek macierzyński w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu	37
9. Wysokość zasiłku macierzyńskiego	38
10. Brak prawa do zasiłku	41
11. Dokumentowanie prawa do zasiłku macierzyńskiego	41
Rozdział 7. Zasiłek opiekuńczy	43
KOMENTARZ [art. 32–35] Rozdział VII. Zasiłek opiekuńczy	44
1. Prawo do zasiłku opiekuńczego	44
2. Konieczność sprawowania osobistej opieki	46

INFOR PL S.A.

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72, tel. 22 530 41 93

Biuro Obsługi Klienta

Warszawa, ul. Okopowa 58/72, tel. 22 212 07 30, 801 626 666, faks 22 212 07 32

e-mail: bok@infor.pl strona: www.sklep.infor.pl

3. Brak prawa do zasiłku opiekuńczego	46
4. Praca zmianowa a prawo do zasiłku	47
5. Wymiar zasiłku opiekuńczego	48
6. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy dla ojca	49
7. Dokumentacja niezbędna do wypłaty zasiłku opiekuńczego	49
Rozdział 8. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami	50
KOMENTARZ [art. 36–47] Rozdział VIII. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącym pracownikami	52
1. Sposób ustalania podstawy wymiaru zasiłku	53
2. Zatrudnienie krótsze niż 12 miesięcy kalendarzowych	54
3. Zmiana etatu a podstawa wymiaru zasiłku	55
4. Wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku	56
5. Składniki wynagrodzenia nieuwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku	57
6. Uzupełnianie wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku	59
7. Wynagrodzenie stałe i zmienne w podstawie wymiaru zasiłku	61
8. Uzupełnianie wynagrodzenia określonego stawką godzinową	65
9. Uzupełnianie wynagrodzenia w razie przekroczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe	67
10. Premie, nagrody i dodatki wypłacane za różne okresy	69
11. Składniki wynagrodzenia przysługujące do określonego terminu	79
12. Wynagrodzenie z umowy cywilnej w podstawie wymiaru zasiłku	83
13. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku	84
14. Ograniczenie podstawy wymiaru zasiłku po ustaniu zatrudnienia	88
15. Podstawa wymiaru zasiłku w przypadku łączenia pracy z dodatkowym urlopem macierzyńskim	88
Rozdział 9. Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym niebędącym pracownikami	89
KOMENTARZ [art. 48–52] Rozdział IX. Podstawa wymiaru zasiłków dla ubezpieczonych niebędących pracownikami	92
1. Zasady ustalania podstawy wymiaru	93
2. Niezdolność do pracy podlegającego ubezpieczeniu chorobowemu przez okres krótszy niż 12 pełnych kalendarzowych miesięcy	94
3. Podstawa wymiaru zasiłku, gdy niezdolność do pracy powstanie przed upływem pełnego kalendarzowego miesiąca ubezpieczenia chorobowego	97
4. Podstawa wymiaru w przypadku zmniejszenia przychodu w miesiącu	99
5. Zasiłek za okres po ustaniu ubezpieczenia	100
Rozdział 10. Dokumentowanie prawa do zasiłków i kontrola orzekania o czasowej niezdolności do pracy	100
KOMENTARZ [art. 53–60a] Rozdział X. Dokumentowanie i kontrola orzekania o niezdolności do pracy	111
1. Zmiany w zakresie dokumentowania prawa do zasiłku	111
2. Zasady wystawiania zaświadczeń lekarskich o czasowej niezdolności do pracy	114
3. Kontrola formalna zwolnień lekarskich	116
4. Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich	116
5. Kontrola orzeczonej niezdolności do pracy	117
Rozdział 11. Postępowanie w sprawach ustalania prawa do zasiłków i zasady ich wypłaty	119
KOMENTARZ [art. 61–70] Rozdział XI. Postępowanie w sprawie wypłaty zasiłków	122
1. Płatnik zasiłków	122
2. Termin wypłaty zasiłku	123
3. Wypłata zasiłku	124
4. Wstrzymanie wypłaty zasiłku	124
5. Zwrot nienależnie pobranych świadczeń	125
6. Egzekucja i potrącenia z zasiłków	125
7. Przedawnienie prawa do zasiłków	127
8. Dochodzenie zwrotu zasiłku od sprawcy niezdolności do pracy ubezpieczonego	127
Rozdział 12. Zmiany w przepisach obowiązujących	128
Rozdział 13. Przepisy przejściowe i końcowe	128
Wykaz rozporządzeń wykonawczych do ustawy zasiłkowej	130

USTAWA

z dnia 25 czerwca 1999 r.

o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

(j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 159; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1066)*

Rozdział 1 Przepisy ogólne

Art. 1. [Zakres regulacji]**

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 2013 r. poz. 1442, z późn. zm.), zwanym dalej „ubezpieczonymi”.

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

Art. 2. [Rodzaje świadczeń]

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zwane go dalej „ubezpieczeniem chorobowym”, obejmują:

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

Art. 3. [Definicje pojęć]

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) tytuł ubezpieczenia chorobowego – zatrudnienie lub inną działalność, których podjęcie ro-

dzi 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.

KOMENTARZ [art. 1–3]

Rozdział 1. Przepisy ogólne

Ustawa zasiłkowa określa zasady ustalania prawa do zasiłków, ich wysokości oraz zasady wypłaty zasiłków dla osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu na podstawie ustawy

* W dniu oddania niniejszego dodatku „Kodeks kadr i płac” do druku w Senacie trwały prace nad kolejną nowelizacją ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego, która ma wejść w życie 2 stycznia 2016 r. Jednocześnie na podpis prezydenta oczekiwała ustawa z 24 lipca 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz niektórych innych ustaw, wprowadzająca m.in. istotne zmiany w zasadach ustalania podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego (zmiany te mają obowiązywać od 1 stycznia 2016 r.). Ujednolicony tekst ustawy zasiłkowej wraz z komentarzem zawierający te zmiany otrzymają Państwo w I kwartale 2016 r.

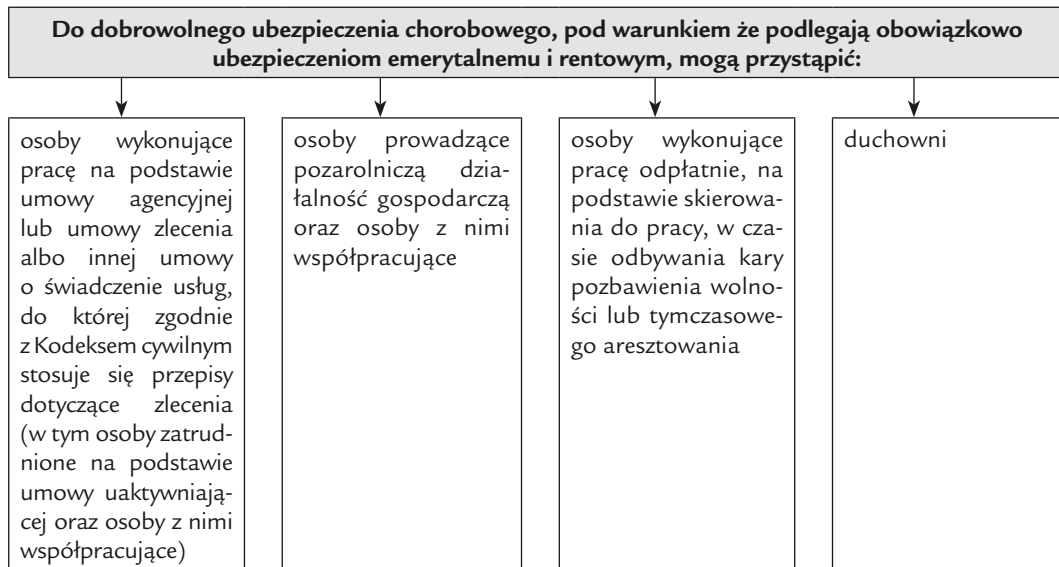
** W ujednoliconym przez redakcję tekście uwzględniono wszystkie dotychczasowe zmiany. Najnowsze zmiany zostały wyróżnione czcionką pogrubioną. Hasła w klamrach pochodzą od redakcji.

z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t. Dz.U. z 2015 r., poz. 121), zwanej dalej ustawą systemową. Ustawa systemowa określa dwie formy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu – obowiązkową i dobrowolną.

Obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu podlegają:

- pracownicy,
- członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- osoby odbywające służbę zastępczą.

Kto może przystąpić do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego



Z ubezpieczenia chorobowego są finansowane:

- zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne oraz zasiłek wyrównawczy – w razie niezdolności do pracy,
- zasiłek macierzyński i zasiłek opiekuńczy – w zakresie ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa.

Zasady nabywania prawa do świadczeń pieniężnych z tytułu następstw wypadków przy pracy i chorób zawodowych zostały określone w ustawie z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (j.t. Dz.U. z 2009 r. Nr 167, poz. 1322; ost.zm. Dz.U. z 2012 r., poz. 637), zwanej dalej ustawą wypadkową.

Rozdział 2 Zasiłek chorobowy

Art. 4. [Okres wyczekiwania]

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 ubezpiecze-

nia 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 szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych;
- 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.

Art. 5. (uchylony).

Art. 6. [Niezdolność do pracy w trakcie ubezpieczenia]

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;
- 2) z powodu przebywania w:
 - a) stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego,
 - b) stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;
 - b) szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych¹;
- 3) wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Art. 7. [Niezdolność do pracy po ustaniu ubezpieczenia]

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.

Art. 8. [Okres przysługiwania]

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.

Art. 9. [Okres zasiłkowy]

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 poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

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

Art. 10. (uchylony).

Art. 11. [Wysokość zasiłku]

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

1a. Miesięczny zasiłek chorobowy, z zastrzeżeniem ust. 1b i 2, za okres pobytu w szpitalu wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku.

1b. Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności

¹ Art. 6 ust. 2 pkt 2 lit. b w brzmieniu ustalonym przez art. 1 pkt 1 ustawy z 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1066). Zmiana wejdzie w życie 1 stycznia 2016 r.

do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

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.

Art. 12. [Okresy bez prawa do zasiłku]

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.

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

Art. 13. [Brak prawa do zasiłku]

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 pracy²;
- 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 lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego;
- 5) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określzonemu w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

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.

Art. 14. [Nosicielstwo choroby zakaźnej]

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.

Art. 15. [Niezdolność do pracy w wyniku przestępstwa]

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.

Art. 16. [Niezdolność do pracy – nadużycie alkoholu]

Ubezpieczonemu, którego niezdolność do pracy spowodowana została nadużyciem alkoholo-

² Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 17 czerwca 2014 r. (Dz.U. z 2014 r., poz. 898) art. 13 ust. 1 pkt 1 jest zgodny z art. 67 ust. 1 i art. 32 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP.

lu, zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności.

Art. 17. [Wykonywanie pracy zarobkowej]

1. Ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci pra-

wo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia³.

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

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

Rozdział II. Wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy

KOMENTARZ [art. 4–17]

1. Wynagrodzenie chorobowe

Pracodawca ponosi część kosztów związanych z niezdolnością pracownika do pracy, tj. wypłaca pracownikowi wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (*art. 92 Kodeksu pracy, j.t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1066*). Wynagrodzenie to przysługuje pracownikom, czyli osobom zatrudnionym na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę (*art. 2 Kodeksu pracy*). Na takich samych zasadach jak pracownicy prawo do wynagrodzenia chorobowego mają również osoby wykonujące pracę nakładczą (potocznie zwane chałupnikami) oraz osoby odbywające służbę zastępczą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 kwietnia 2000 r., II UKN 507/99, OSNP 2001/20/624).

Wymienione osoby mają prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy (*art. 92 § 1 Kodeksu pracy*) z powodu:

- choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – w wysokości 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu; pracownik w wieku do ukończenia 50 lat ma prawo do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a pracownik, który ukończył 50 lat – do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego;
- wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w wysokości 100% wynagrodzenia przez okres odpowiednio 33 lub 14 dni;
- poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w wysokości 100% wynagrodzenia przez okres odpowiednio 33 lub 14 dni.

Za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie ponad 33 lub 14 dni w ciągu roku kalendarzowego pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie zasiłkowej (*art. 92 § 4 Kodeksu pracy*).

Okres 33 lub 14 dni niezdolności do pracy, za które pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego, płatnik świadczenia powinien ustalać, sumując poszczególne okresy niezdolności do pracy w roku kalendarzowym – nawet jeżeli występują między nimi przerwy i jeżeli pracownik w roku kalendarzowym był zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy.

Pracodawca ustala liczbę dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe w czasie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, na podstawie informacji podanych w świadectwie pracy. W świadectwie pracy obowiązkowo należy podać m.in. łączną liczbę dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe na podstawie art. 92 Kodeksu pracy

³ Na podstawie wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 25 lutego 2014 r. (Dz.U. z 2014 r., poz. 267) art. 17 ust. 1 w zakresie, w jakim stanowi podstawę utraty prawa do zasiłku chorobowego ubezpieczonego, który w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonywał pracę zarobkową, uzyskując wynagrodzenie przekraczające minimalną wysokość wynagrodzenia za pracę, jest zgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 64 ust. 1 i 2, art. 31 ust. 3 oraz art. 2 Konstytucji RP.

w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy. Kolejny pracodawca wypłaca wynagrodzenie chorobowe tylko do czasu wykorzystania 33 lub 14 dni wypłaty tego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym przez wszystkich pracodawców. Nie mają przy tym znaczenia przerwy w zatrudnieniu ani liczba pracodawców zatrudniających pracownika w ciągu roku kalendarzowego.

Zasada zliczania dni wypłaty wynagrodzenia chorobowego jest stosowana także w przypadku pracownika, który w trakcie zatrudnienia w jednym zakładzie podejmuje w ciągu roku kalendarzowego dodatkową pracę w drugim zakładzie. Jeżeli w ciągu roku pracownik podejmie dodatkowe zatrudnienie, jego nowy pracodawca musi wliczyć do okresu odpowiednio 33 lub 14 dni niezdolności do pracy, w którym zachowuje on prawo do wynagrodzenia, także okresy wypłaty tego wynagrodzenia przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia.

PRZYKŁAD

Pracownik mający 38 lat jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w firmie handlowej. Za czas choroby trwającej od 3 do 21 lipca (19 dni) otrzymał wynagrodzenie chorobowe. Od 1 sierpnia pracownik podjął dodatkowe zatrudnienie w innej firmie w wymiarze 1/4 etatu. Otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 12 do 28 sierpnia. U obydwu pracodawców pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego za pierwsze 14 dni choroby, tj. za okres od 12 do 25 sierpnia. Począwszy od 34. dnia niezdolności do pracy w tym roku, czyli od 26 sierpnia, ma prawo do zasiłku chorobowego.

Do okresu (limitu) odpowiednio 33 lub 14 dni wlicza się okresy niezdolności do pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe, oraz okresy, za które pracownik nie ma prawa do tego wynagrodzenia z przyczyn określonych w art. 14–17 ustawy.

PRZYKŁAD

Pracownik w wieku 55 lat chorował w okresie od 1 do 20 sierpnia. Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w bieżącym roku. Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy zawierało kod literowy C (art. 16 ustawy zasiłkowej; niezdolność do pracy spowodowana nadużyciem alkoholu). W efekcie za pierwszych 5 dni niezdolności do pracy pracownikowi nie przysługiwało świadczenie chorobowe. Mimo że pracodawca nie wypłacił wynagrodzenia chorobowego za okres od 1 do 5 sierpnia, dni te powinien wliczyć do limitu 14 dni, za które pracownikowi przysługuje w bieżącym roku wynagrodzenie chorobowe. Oznacza to, że pracodawca powinien wypłacić pracownikowi:

- wynagrodzenie chorobowe – za okres 9 dni od 6 do 14 sierpnia,
- zasiłek chorobowy – za pozostały okres od 15 do 20 sierpnia.

Pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. Wówczas od pierwszego dnia takiej niezdolności do pracy przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego w wysokości 100% podstawy wymiaru (art. 9 ust. 1 ustawy wypadkowej). Zasiłek ten przysługuje bez okresu wyczekiwania (art. 8 ust. 2 ustawy wypadkowej).

Prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego przysługuje również wszystkim ubezpieczonym, którzy nie są pracownikami, np. zleceniobiorcom, osobom prowadzącym pozarolniczą działalność.

2. Choroba pracownika na przełomie roku

Jeżeli nieprzerwana niezdolność do pracy z powodu choroby przypada na przełomie roku kalendarzowego, a 31 grudnia pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego, to od 1 stycznia nadal przysługuje mu prawo do wynagrodzenia chorobowego. Okres 33 lub 14 dni, za który przysługuje wynagrodzenie chorobowe, należy liczyć od nowa od 1 stycznia. Zasada ta

obowiązuje nawet wtedy, gdy 31 grudnia był odpowiednio 33. lub 14. dniem choroby, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie chorobowe.

W przypadku gdy nieprzerwana niezdolność do pracy przypada na przełomie roku kalendarzowego, a 31 grudnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, od 1 stycznia nadal przysługuje mu zasiłek chorobowy. Pracownik powinien otrzymywać zasiłek za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Jeżeli jednak między zwolnieniami wystąpi choćby jednodniowa przerwa, za okres niezdolności do pracy po przerwie pracownik ma prawo do wynagrodzenia chorobowego za 33 lub 14 dni w roku kalendarzowym. Nie ma znaczenia, czy przerwa w niezdolności do pracy przypadła na dzień roboczy czy na dzień wolny od pracy.

PRZYKŁAD

Pracownik w wieku 25 lat chorował w okresie od 5 listopada do 31 grudnia. Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w roku kalendarzowym. Od 1 stycznia, przez okres kolejnych 3 miesięcy, tj. do 31 marca, pracownik nadal jest na zwolnieniu lekarskim. W poprzednim roku kalendarzowym pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie chorobowe za okres od 5 listopada do 7 grudnia (33 dni) oraz zasiłek chorobowy za okres od 8 do 31 grudnia (24 dni). 31 grudnia pracownik miał prawo do zasiłku chorobowego, dlatego od 1 stycznia nadal przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy powinien otrzymać za cały nieprzerwany okres niezdolności do pracy, tj. od 1 stycznia do 31 marca. Jeśli pracownik nadal będzie nieprzerwanie chorował (bez żadnego dnia przerwy), zachowa prawo do zasiłku chorobowego do czasu wyczerpania okresu zasiłkowego. Jeśli jednak między zwolnieniami lekarskimi wystąpi chociaż jednodniowa przerwa, to po przerwie pracownik uzyska prawo do wynagrodzenia chorobowego.

3. Wynagrodzenie chorobowe a zasiłek – różnice i podobieństwa

Wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje, jeśli pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje zawsze w wysokości 80% lub 100% podstawy wymiaru (art. 92 § 1 Kodeksu pracy). Natomiast wysokość zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za czas niezdolności do pracy jest niższa za czas pobytu w szpitalu i wynosi 70% podstawy wymiaru (art. 11 ust. 1a ustawy zasiłkowej). Wyjątek od tej zasady dotyczy zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – podstawa wymiaru wynosi 80% (art. 11 ust. 1b ustawy zasiłkowej). Obniżenie wysokości zasiłku do 70% nie ma zastosowania, jeśli niezdolność do pracy przypada w okresie ciąży, jest związana z badaniami na dawcę komórek, narządów lub tkanek albo z ich pobraniem bądź wynika z następstw wypadku przy pracy lub orzeczonej choroby zawodowej albo powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy. Wówczas zasiłek przysługuje w wysokości 100% również za okres pobytu w szpitalu.

Pracodawca oblicza wynagrodzenie chorobowe według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

4. Wynagrodzenie chorobowe czy wynagrodzenie za pracę

Zdarza się, że pracownik przepracuje część dnia pracy, a następnie na ten dzień otrzymuje zwolnienie lekarskie. Pojawia się wówczas wątpliwość, czy za ten dzień należy mu wypłacić wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie chorobowe czy obydwa świadczenia w proporcjonalnej wysokości. Ani prawo pracy, ani ustawa zasiłkowa nie regulują tej sytuacji.

Jedno z możliwych rozwiązań polega na wypłaceniu pracownikowi wynagrodzenia za cały dzień pracy zgodnie z harmonogramem. Jednak to rozwiązanie może wynikać wyłącznie z dobrej woli pracodawcy. Zgodnie bowiem z przepisami prawa pracy wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy tylko wtedy, gdy tak stanowią przepisy.

Innym rozwiązaniem jest wypłata wynagrodzenia chorobowego, mimo że część tego dnia pracownik przepracował. Stanowisko to wynika z faktu, że wynagrodzenie chorobowe (podobnie jak zasiłek chorobowy) przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy w wysokości 1/30 podstawy jego wymiaru. Nie jest możliwe wypłacenie wynagrodzenia chorobowego (czy zasiłku) tylko za część dnia, tj. w wysokości niższej niż 1/30 podstawy wymiaru. Za takim rozwiązaniem przemawia również to, że zwolnienie lekarskie stanowi potwierdzenie niezdolności do pracy w danym okresie (dniu lub dniach), a nie w określonych godzinach.

Wskazuje się na jeszcze jedno rozwiązanie – wypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za godziny przepracowane oraz wynagrodzenia chorobowego za ten dzień. Takie stanowisko prezentuje ZUS. Departament Zasiłków Centrali ZUS (pismo znak: 992800/6000/91/2010/SKn/1) wyjaśnił, że: (...) *pracownik, który przepracował część dnia, a następnie udał się do lekarza i otrzymał na ten sam dzień zwolnienie lekarskie, może dostać za ten dzień zarówno zasiłek, jak i pensję, pod warunkiem że pracodawca nie wypłaci mu wynagrodzenia za pełny dzień roboczy.*

Z tego wyjaśnienia wynika, że mimo iż przepisy ustawy zasiłkowej nie dają możliwości wypłacania świadczeń chorobowych za godziny, to nie ma regulacji, która zabraniałaby wypłaty zasiłku za dzień, w którym pracownik otrzymał wynagrodzenie za przepracowaną część dnia. Zasada ta dotyczy zarówno stawki miesięcznej, jak i godzinowej. Zatem pracownik, który przepracuje część dnia, a następnie uda się do lekarza i otrzyma na ten sam dzień zwolnienie lekarskie, może otrzymać za ten dzień zarówno zasiłek, jak i pensję, pod warunkiem że pracodawca nie wypłaci mu wynagrodzenia za pełny dzień roboczy.

5. Zasiłek chorobowy

Zasiłek chorobowy jest świadczeniem z ubezpieczenia chorobowego wypłacanym w celu rekompensaty utraty wynagrodzenia za pracę przez osobę ubezpieczoną z powodu jej niezdolności do pracy. Przysługuje osobie ubezpieczonej, która zachorowała w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego (art. 6 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Prawo do tego zasiłku przysługuje również za czas niemożności wykonywania pracy z innego powodu niż choroba, tj. w razie:

- odosobnienia w związku z decyzją wydaną na podstawie przepisów o chorobach zakaźnych i zakażeniach;
- przebywania w:
 - stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego,
 - szpitalu albo innym przedsiębiorstwie podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psychotropowych;
- poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów.

Ochrona ubezpieczeniowa w tych sytuacjach jest uzasadniona podobieństwem tych przeszkód w świadczeniu pracy do choroby.

6. Zasiłek z ubezpieczenia wypadkowego

Osoba, która stała się niezdolna do pracy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową (albo gdy jej niezdolność do pracy jest następstwem wypadku przy pracy lub orzeczonej choroby zawodowej), ma prawo do zasiłku chorobowego, ale zasiłek ten jest wypłacany z ubezpieczenia wypadkowego, a nie chorobowego. Zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługuje w przypadkach wymienionych w art. 21 ustawy wypadkowej, tj. wtedy, gdy:

- wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa,
- ubezpieczony, będąc w stanie nietrzeźwości albo pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, w znacznym stopniu przyczynił się do spowodowania wypadku,

- ubezpieczony odmówił bez uzasadnionej przyczyny poddania się badaniu w celu ustalenia zawartości w organizmie alkoholu, środków odurzających lub substancji psychotropowych albo przez swoje zachowanie uniemożliwił przeprowadzenie takiego badania.

7. Okres wyczekiwania

Ubezpieczony nabywa prawo do wynagrodzenia/zasiłku chorobowego po upływie okresu wyczekiwania określonego w art. 4 ust. 1 ustawy zasiłkowej, tj. po upływie:

- 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli podlega obowiązkowo temu ubezpieczeniu,
- 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego – jeżeli jest ubezpieczony dobrowolnie.

Do okresów ubezpieczenia chorobowego, od których zależy prawo do zasiłku, wlicza się poprzednie okresy tego ubezpieczenia, zarówno obowiązkowego, jak i dobrowolnego, jeżeli przerwa między tymi okresami:

- nie przekroczyła 30 dni,
- przekroczyła 30 dni, ale była spowodowana urlopem wychowawczym, urlopem bezpłatnym albo odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego (art. 4 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

PRZYKŁAD

Pracownica (28 lat) dostarczyła zwolnienie lekarskie od pierwszego dnia po powrocie z 2-letniego urlopu wychowawczego. Przed urlopem była zatrudniona przez 8 miesięcy. Pracownica od pierwszego dnia zwolnienia przez 33 dni ma prawo do wynagrodzenia chorobowego, a od 34. dnia zwolnienia – do zasiłku chorobowego. Przerwa w ubezpieczeniu chorobowym była dłuższa niż 30 dni, ale przypadła na okres urlopu wychowawczego. Okres ubezpieczenia chorobowego przed urlopem wychowawczym, który był dłuższy niż 30 dni, podlega zatem wliczeniu do okresu wyczekiwania na prawo do wynagrodzenia chorobowego.

PRZYKŁAD

Zleceniobiorca zatrudniony na umowę zlecenia od 20 sierpnia, zachorował 25 sierpnia. Z tytułu zawartej umowy zlecenia podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu, przystąpił także do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Do 31 lipca, przez 3 lata, prowadził pozarolniczą działalność i z tego tytułu był objęty dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym. Zleceniobiorca ma prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia zwolnienia lekarskiego, ponieważ ma 90 dni ubezpieczenia. Do tego okresu został wliczony okres dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego w czasie prowadzenia działalności, ponieważ przerwa w okresach podlegania ubezpieczeniu chorobowemu jest krótsza niż 30 dni. Nie ma znaczenia, że poprzednie ubezpieczenie było dobrowolne.

Okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego traktuje się na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego. Oznacza to, że wlicza się go do 30- lub 90-dniowego okresu wyczekiwania. Okres wyczekiwania nie zawsze jest równoznaczny z okresem opłacania składek.

PRZYKŁAD

Pracownik został zatrudniony od 1 sierpnia, po przerwie w zatrudnieniu trwającej ponad 3 miesiące. W całym życiu przepracował 4 lata. Pracownik chorował od 15 sierpnia do 10 września. Ma prawo do wynagrodzenia chorobowego po upływie 30 dni okresu wyczekiwania, tj. od 31. dnia zatrudnienia (od 31 sierpnia). Do okresu wyczekiwania nie można wliczyć okresu ubezpieczenia chorobowego w czasie poprzedniego zatrudnienia, ponieważ przerwa między obecnym a poprzednim ubezpieczeniem przekroczyła 30 dni. Okres wyczekiwania od 15 do 30 sierpnia pracodawca potraktował na równi z okresem podlegania

ubezpieczeniu chorobowemu. Jest to czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia i zasiłku (wykazywany w imiennym raporcie miesięcznym ZUS RSA z kodem przerwy 151).

Ustalając okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego nie należy uwzględniać czasu zarejestrowania jako osoba bezrobotna zarówno z prawem do zasiłku dla bezrobotnych, jak i bez tego prawa. Osoby bezrobotne nie podlegają bowiem ubezpieczeniu chorobowemu. Do okresu wyczekiwania nie należy również wliczać okresów pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego ani świadczenia rehabilitacyjnego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

8. Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania

Prawo do wynagrodzenia/zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego mają cztery grupy osób ubezpieczonych (art. 4 ust. 3 ustawy zasiłkowej). Wynagrodzenie/zasiłek chorobowy przysługuje bez okresu wyczekiwania:

- absolwentom szkół lub szkół wyższych, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym albo przystąpili do tego ubezpieczenia w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły (tj. od daty podanej w świadectwie) lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów wyższych (tj. od dnia złożenia egzaminu dyplomowego, natomiast w przypadku kierunków lekarskiego, lekarsko-dentystycznego i weterynarii – od daty złożenia ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu, a kierunku farmacja – od daty zaliczenia ostatniej przewidzianej w planie studiów praktyki),
- jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- ubezpieczonym obowiązkowo (m.in. pracownikom), którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego (m.in. pracowniczego) ubezpieczenia chorobowego,
- posłom i senatorom, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji.

Ustalając, czy ubezpieczony ma 10-letni okres ubezpieczenia, należy uwzględniać okresy obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego od 1 stycznia 1999 r., a także okresy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r., które uprawniały do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Należy zliczać wszystkie te okresy bez względu na to, czy występowały między nimi przerwy i jak długo trwały.

Ustalenie uprawnień do świadczeń chorobowych, z uwzględnieniem wymienionych odstępstw, wymaga od płatników dokładnej analizy sytuacji ubezpieczonych, których niezdolność do pracy powstanie w początkowym okresie ubezpieczenia. Płatnik powinien poinformować osobę ubezpieczoną, że udokumentowanie przez nią okresów ubezpieczenia ma wpływ na prawo do świadczeń z tytułu choroby.

9. Zasiłek chorobowy po ustaniu ubezpieczenia chorobowego

Zasiłek chorobowy przysługuje osobie ubezpieczonej, która stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Przysługuje zarówno za okres niezdolności do pracy w okresie ubezpieczenia chorobowego, jak i za okres niezdolności do pracy trwającej po ustaniu tytułu do tego ubezpieczenia (np. po ustaniu zatrudnienia). Istotne jest to, by prawo do zasiłku powstało jeszcze w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego.

PRZYKŁAD

Pracownik (34 lata) zachorował 14 sierpnia, w okresie wypowiedzenia. Jest to jego pierwsze zwolnienie lekarskie w tym roku. Pracownik chorował nieprzerwanie w okresie od 14 sierpnia do 15 września. Z końcem sierpnia upłynął okres wypowiedzenia i z tym dniem umowa o pracę została rozwiązana. Za okres od 14 do 31 sierpnia (18 dni) pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie chorobowe, natomiast od 1 września byłemu pracownikowi