

Konsultacja: Renata Gawęcka

Świadczenia chorobowe i macierzyńskie po zmianach

145 praktycznych przykładów dla płatników



Vademecum płatnika

Świadczenia chorobowe i macierzyńskie po zmianach

145 praktycznych
przykładów dla płatników

Vademecum płatnika

Publikacja „**Świadczenia chorobowe i macierzyńskie po zmianach. 145 praktycznych przykładów dla płatników**” to starannie wybrane przykłady i zebrane informacje, wskazówki, aktualne interpretacje urzędowe. Wszystko w jednym miejscu, łatwo dostępne, obejmujące kompleksowo problematykę prawa do świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa i ich wypłaty osobom ubezpieczonym, zarówno przez pracodawcę jak i ZUS.

Praca zbiorowa
pod redakcją **Krystyny Trojanowskiej**

Konsultacja
Renata Gawęcka

Wydawca
Katarzyna Bednarska

Korekta
Zespół

Koordynator produkcji
Mariusz Jezierski

Druk: **Miller Druk**

Nakład: **100 egz.**

Skład i łamanie: **Triograf, Dariusz Kołacz**

ISBN 978-83-269-2726-3

Copyright by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
Warszawa 2013

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa,
tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: cok@wip.pl

NIP: 526-19-92-256, KRS: 0000098264 – Sąd rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie,
XIII Wydział Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego,
Wysokość kapitału zakładowego 200.000 zł

Publikacja „**Świadczenia chorobowe i macierzyńskie po zmianach. 145 praktycznych przykładów dla płatników**” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy oraz doświadczenia jej twórców. Zaproponowane w niej wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Opublikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym autorzy, konsultanci oraz redakcja nie mogą ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.

Rozdział 1. Świadczenia z tytułu niezdolności do pracy z ubezpieczenia chorobowego 11

Rodzaje świadczeń 12

Osoby uprawnione 12

Obowiązek wypłacania świadczeń 13

Liczba ubezpieczonych 14

Wypłata zasiłków chorobowych po ustaniu ubezpieczenia 15

Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy – kiedy i komu przysługują 16

Okres wyczekiwania na świadczenia 17

Prawo do świadczeń chorobowych w pierwszym miesiącu zatrudnienia 17

Uprawnienia przed upływem 30 dni zatrudnienia 19

Prawo do świadczeń chorobowych od pierwszego dnia zatrudnienia 20

Wysokość wynagrodzenia chorobowego 21

Zmiana pracodawcy albo dodatkowe zatrudnienie w trakcie roku 21

Podstawowe zasady przy przyznawaniu prawa oraz wypłacie wynagrodzenia i zasiłku chorobowego 24

Choroba w czasie urlopu bezpłatnego, wychowawczego albo odbywania czynnej służby wojskowej 25

Zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia 26

▶ Wysokość świadczenia 29

▶ Brak prawa do zasiłku chorobowego 29

Pozbawienie prawa do zasiłku chorobowego 30

Wypłata świadczeń chorobowych na przełomie roku 33

▶ Gdy 31 grudnia pracownik miał prawo do wynagrodzenia chorobowego 33

▶ Choroba 50-letniego pracownika na przełomie roku 34

▶ Gdy 31 grudnia pracownik miał prawo do zasiłku chorobowego 34

Świadczenia chorobowe w razie rozwiązania umowy o pracę 35

▶ Okresy wypowiedzenia 35

▶ Rodzaje świadczeń 36

▶ Okres zasiłkowy 37

▶ Rozwiązanie umowy o pracę w czasie niezdolności do pracy 38

▶ Ochrona pracownicy w okresie ciąży 40

Okres zasiłkowy – zasady ustalania 41

▶ Przerwy nie dłuższe niż 60 dni w niezdolności do pracy 42

▶ Ustalanie przyczyny niezdolności do pracy przed i po przerwie nieprzekraczającej 60 dni	42
▶ Okres zasiłkowy liczony na nowo	43
▶ Ciąża i gruźlica – szczególne okresy niezdolności do pracy	44
▶ Inna choroba w czasie ciąży po jednodniowej przerwie w niezdolności do pracy	45
▶ Ta sama choroba w okresie ciąży po przerwie w niezdolności do pracy	46
▶ Choroba pracownika po okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego	46
▶ Kolejna niezdolność do pracy po wykorzystaniu urlopu dla poratowania zdrowia	48
Wysokość zasiłku chorobowego	49
▶ Wysokość zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia	51
▶ Obniżenie zasiłku, jeśli pracownik dostarczy ZUS ZLA po ustawowym terminie	52
Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla pracowników	54
Składniki wynagrodzenia uwzględniane w podstawie wymiaru	55
Składniki pensji niewliczane do podstawy zasiłku	56
Składniki przysługujące do określonego terminu	65
▶ Choroba przed datą, do której składnik wynagrodzenia został przyznany, i po tej dacie	66
▶ Składnik wynagrodzenia przyznawany na kolejne okresy bez dnia przerwy	67
Premie za szczególne osiągnięcia wypłacane raz albo dwa razy w roku	71
Ekwiwalent za korzystanie z samochodu prywatnego do celów służbowych w podstawie zasiłków	72
Nagrody uznaniowe wypłacane pracownikom, gdy brak w regulaminie wynagradzania regulacji	72
Składniki miesięczne – decyduje miesiąc, za który dokonano wypłaty, a nie termin płatności	73
Gdy pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia z przyczyn usprawiedliwionych	73
Premia roczna w podstawie zasiłków	75
▶ Brak zapisów w regulaminie o zachowaniu prawa do premii za okresy zasiłkowe	76
▶ Premia roczna wypłacana za okresy pobierania zasiłków	77
▶ Wliczanie do podstawy 1/12 kwoty za rok poprzedzający miesiąc powstania niezdolności do pracy	77
▶ Gdy premia roczna nie została wypłacona do czasu sporządzenia listy wypłat zasiłków	78
▶ Ustalanie podstawy gdy premia za rok kalendarzowy nie przysługuje	81
▶ Premia roczna wypłacona zaliczkowo	82
▶ Skutki podjęcia decyzji o zaprzestaniu wypłaty premii rocznej	83
▶ Zmiana zasad wypłacania premii rocznej określonych w regulaminie premiowania	84
▶ Włączenie premii rocznej do innego składnika wynagrodzenia	85
▶ Uwzględnianie premii rocznej nowo zatrudnionym pracownikom	86

▶ Wliczanie premii rocznej, przysługującej po powrocie z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego	87
▶ Uwzględnianie premii rocznej w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy	87
▶ Premie roczne pomniejszone nieproporcjonalnie za okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy	91
▶ Zmiana wymiaru czasu pracy a premia roczna w podstawie wymiaru zasiłków	92
▶ Wypłata premii rocznej w przerwie między zasiłkami krótszej niż 3 miesiące kalendarzowe	94
Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla zleceniobiorców	95
Prawo do świadczeń chorobowych dla osób współpracujących ze zleceniobiorcą	96
Okres, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłków	96
Podleganie ubezpieczeniu chorobowemu przez okres krótszy niż 12 miesięcy	97
Powstanie niezdolności do pracy w pierwszym miesiącu ubezpieczenia	98
Choroba zleceniobiorcy w drugim miesiącu ubezpieczenia	101
Ustalenie przychodu wliczanego do podstawy zasiłku	102
Ponowne ustalanie podstawy wymiaru	103
Prawo do zasiłków z ubezpieczenia chorobowego a następnie wypadkowego	104
Dokumentowanie prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego	105
Zaświadczenie lekarskie – ZUS ZLA	105
▶ Zaświadczenie stwierdzające okres pobytu w szpitalu	107
▶ Niezbędne dane w zwolnieniu	107
▶ Utrata ZUS ZLA	109
▶ Liczba zaświadczeń	109
Możliwość kontroli pracownika na zwolnieniu lekarskim	109
▶ Imienne upoważnienie	110
▶ Nieobecność pracownika podczas kontroli	111
▶ Formalna kontrola zaświadczeń lekarskich	112
Kontrola prawidłowości orzekania o niezdolności do pracy	115
Nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego	118
▶ Informacja o niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia po wypłacie świadczeń	121
▶ Kontrola ZUS ZLA z tytułu opieki – szczególne zasady	122
▶ Liczenie okresu zasiłkowego przy pozbawieniu pracownika prawa do świadczeń chorobowych	122
▶ Pozbawienie prawa do zasiłku bez przeprowadzania kontroli	123
Pozostałe dokumenty do przyznania świadczeń chorobowych	124
▶ Zasady wypełniania ZUS Z-3, ZUS Z03a	125

Przedawnienie prawa do zasiłku chorobowego	134
Termin wypłaty i potrącenia z zasiłku chorobowego	135
Kwota wolna od potrąceń	136
Świadczenie rehabilitacyjne – kto i kiedy ma do niego prawo	136
Płatnik świadczenia	136
Dokumentowanie uprawnień	137
Brak prawa do świadczenia rehabilitacyjnego	139
Ustalanie podstawy wymiaru	140
Wysokość świadczenia rehabilitacyjnego	140
Termin wypłaty	141
Przedawnienie prawa do świadczenia	141
Zasiłek wyrównawczy	141
Ustanie prawa do zasiłku	142
Wysokość zasiłku	142
Przedawnienie prawa	143
Dokumentowanie uprawnień	143
Rozdział 2. Świadczenia macierzyńskie i opiekuńcze	144
Zasiłek macierzyński	144
Świadczenia za podstawowy urlop macierzyński	144
Uprawnienia jeszcze przed porodem	146
Zwolnienie lekarskie przed urodzeniem dziecka	146
Zasiłek za dodatkowy urlop macierzyński	147
Dodatkowy urlop a praca	148
Zatrudnienie na część etatu	149
Zmiana uprawnionego	149
Dopuszczalność skrócenia urlopu	150
Skutki hospitalizacji matki	150
Śmierć matki	152
Śmierć dziecka	152
Hospitalizacja dziecka po porodzie	152
Przyjęcie dziecka na wychowanie	153
▶ Liczba dzieci przyjętych na wychowanie	154

W ramach rodziny zastępczej	155
Urodzenie kolejnego dziecka na urlopie wychowawczym	155
Urlop ojcowski	157
Odmienne przesłanki	159
Urlop wychowawczy a prawo do urlopu ojcowskiego	159
Zasiłek macierzyński dla przedsiębiorcy	160
Prawo do dodatkowego zasiłku	160
Dobrowolne ubezpieczenie chorobowe zleceniobiorcy	161
Bez wyczekiwania	161
Okres wypłaty	162
Urlop rodzicielski	162
Wysokość świadczenia	164
▶ Stawka 80%	165
▶ Regulacje przejściowe	166
▶ Zastosowanie właściwej stopy procentowej	169
▶ Wyrównanie do 100%	171
Dokumentowanie uprawnień	173
Za okres urlopu macierzyńskiego	173
Urodzenie dziecka po ustaniu zatrudnienia	174
Rezygnacja z urlopu przez matkę po 14 tygodniach	174
Hospitalizacja ubezpieczonej	175
Zgon ubezpieczonej	176
Przyjęcie dziecka na wychowanie	176
Dalsze wymagania	176
Dodatkowy urlop	177
Za okres urlopu rodzicielskiego	178
Rezygnacja z zasiłku	180
Urlop ojcowski	181
Zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego	182
Macierzyński po chorobowym	182
Zmiana wymiaru czasu w przerwie między zasiłkami	184
Uwzględnienie składników kwartalnych i rocznych po zmianie wymiaru czasu pracy	186
Skutki podwyższenia wynagrodzenia	187
Zasiłek macierzyński bezpośrednio po świadczeniu rehabilitacyjnym	189
Przerwa między zasiłkami wynosząca co najmniej 3 miesiące	190
Zasiłek za okres dodatkowego urlopu	190
Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego	191

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego	192
Zasiłek macierzyński w razie urodzenia dziecka w czasie urlopu wychowawczego	195
Okresy pracy i urlopu wychowawczego przed zasiłkiem macierzyńskim	197
Zasiłek opiekuńczy	200
Opieka nad zdrowym dzieckiem do lat 8	200
Opieka nad chorym dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny	202
Inny domownik mogący zapewnić opiekę	203
Zasiłek w przypadku pracy zmianowej rodziców	204
Okres wypłaty zasiłku	206
Dodatkowy zasiłek dla ojca dziecka, gdy matka przebywa w szpitalu	207
Brak prawa do zasiłku	208
Kontrola zwolnienia lekarskiego	209
Dokumentacja do wypłaty zasiłku opiekuńczego przez pracodawcę	209
Dokumentacja do wypłaty zasiłku opiekuńczego przez ZUS	211

Rozdział 3. Świadczenia chorobowe z ubezpieczenia wypadkowego

212

Osoby uprawnione	212
Pojęcie wypadku przy pracy	213
Obowiązki pracodawcy związane z wypadkiem przy pracy	214
▶ Sporządzenie karty wypadku	219
Rodzaje świadczeń wypadkowych i ich udokumentowanie	220
Pracodawca płatnikiem świadczeń wypadkowych	223
Odpowiednie stosowanie przepisów	223
Korekta po otrzymaniu protokołu	224
Prawo do jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy	226
▶ Krąg uprawnionych	226
▶ Kwoty jednorazowych odszkodowań	228
▶ Zasady ustalania procentowego uszczerbku na zdrowiu oraz wypłaty jednorazowych odszkodowań	231
▶ Wniosek ubezpieczonego o odszkodowanie	231
▶ Obowiązki płatnika składek	232
▶ Badanie przez lekarza orzecznika	233
▶ Środki odwoławcze przysługujące ubezpieczonemu	233
▶ Wniosek członków rodziny o odszkodowanie	234
▶ Przyznanie lub odmowa przyznania odszkodowania	234

▶ Brak prawa do świadczenia	235
▶ Powinności płatnika	236
▶ Pozostałe sytuacje odmowy przyznania świadczeń z ubezpieczenia wypadkowego	236
Dodatkowe świadczenia od pracodawcy	237
Odprawa pośmiertna	237
Badania pracownika	239
Wypadek śmiertelny	240

Rozdział 4. Świadczenia chorobowe, rodzicielskie, wypadkowe – w pytaniach i odpowiedziach

Zasiłek chorobowy	241
Czy wypłacić świadczenie w razie choroby w pierwszym miesiącu zatrudnienia	241
Jak urlop wychowawczy i inne przerwy w ubezpieczeniu chorobowym wpływają na okres wyczekiwania	242
Czy przysługuje zasiłek za chorobę w trakcie urlopu bezpłatnego	243
Kto wypłaca zasiłek w razie choroby podczas urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy w innej firmie	244
Zasiłek macierzyński	245
Przez ile dni przysługuje zasiłek macierzyński za urlop ojcowski z tytułu urodzenia bliźniąt	245
Czy można korzystać z zasiłku za urlop ojcowski gdy matka jest na dodatkowym macierzyńskim	246
Czy babcia ma prawo do zasiłku macierzyńskiego, jeśli matka porzuciła dziecko	247
Jakie świadczenia przysługują w przypadku urodzenia kolejnego dziecka w czasie urlopu rodzicielskiego	249
Czy skrócić okres wypłaty zasiłku za urlop ojcowski, gdy dziecko kończy 12 miesięcy	250
Jak można korzystać z zasiłku macierzyńskiego za urlop ojcowski u dwóch pracodawców	250
Kiedy można przerwać pobieranie zasiłku z powodu pobytu dziecka w szpitalu	251
Czy można złożyć wniosek o 80% zasiłku macierzyńskiego przed porodem	252
Zasiłek opiekuńczy	253
Czy warunkiem wypłaty zasiłku opiekuńczego jest wspólne zamieszkiwanie z chorym	253
Czy z zasiłku z tytułu opieki nad zdrowym dzieckiem może skorzystać ojciec niebędący mężem matki	253
Jak ustalić okres wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad chorą matką dla jej córek	254
Czy przysługuje prawo do zasiłku z tytułu opieki nad chorym dzieckiem małżonka	255

Czy pracownikom naukowym jednostek badawczo-rozwojowych przysługuje zasiłek opiekuńczy	255
Czy wypłacić zasiłek za opiekę nad dzieckiem przyjętym na wychowanie	256
Czy przysługuje zasiłek opiekuńczy, gdy zachoruje niania opiekująca się dzieckiem	256
Zasiłek chorobowy z tytułu wypadku przy pracy	258
Kto sporządza protokół, gdy wypadek zdarzył się u obcego pracodawcy	258
Czy obowiązuje okres wyczekiwania na świadczenia wypadkowe	259
Spis aktów prawnych	260

Rozdział 1

Świadczenia z tytułu niezdolności do pracy z ubezpieczenia chorobowego

Jednym z obowiązków, jakie spoczywają na pracodawcy, jest obliczanie i wypłacanie osobom zatrudnionym, podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu, świadczeń w razie choroby. Niektóre firmy wypłacają tylko wynagrodzenie za okres choroby, inne jeszcze dodatkowo zasiłki. Prawo do zasiłków, tj. świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ich wysokość, zasady obliczania i wypłaty regulują przepisy ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity: Dz.U. z 2010 r. nr 77, poz. 512 ze zm.) – zwanej dalej ustawą chorobową.

Niezdolność do pracy może być również spowodowana wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową. W takim przypadku wysokość świadczeń, zasady obliczania i wypłaty określają przepisy ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 167, poz. 1322 ze zm.).

Świadczenia określone tą ustawą, zwaną dalej ustawą wypadkową, przysługują osobom podlegającym ubezpieczeniu wypadkowemu. Warto zaznaczyć, że krąg osób ubezpieczonych, do których mają zastosowanie przepisy obu wskazanych wyżej ustaw, określa ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 ze zm.) – zwana dalej ustawą systemową.

Rodzaje świadczeń

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia chorobowego, przysługujące w razie choroby, to:

- ▶ zasiłek chorobowy,
- ▶ świadczenie rehabilitacyjne,
- ▶ zasiłek wyrównawczy.

Osoby uprawnione

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia chorobowego przysługują osobom objętym ubezpieczeniem chorobowym obowiązkowo i dobrowolnie.

I tak ubezpieczeni obowiązkowo są:

- ▶ pracownicy, z wyłączeniem prokuratorów i sędziów,
- ▶ członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- ▶ osoby odbywające służbę zastępczą.

Dobrowolnie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu:

- ▶ osoby wykonujące pracę nakładczą,
- ▶ osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące,
- ▶ osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące,
- ▶ duchowni,
- ▶ osoby wykonujące odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania.

Zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński i zasiłek opiekuńczy przysługują wszystkim osobom, które są objęte ubezpieczeniem chorobowym. Natomiast zasiłek wyrównawczy przysługuje wyłącznie pracownikom.



Świadczeniem pieniężnym z tytułu choroby, które nie jest finansowane z ubezpieczenia chorobowego, jest wynagrodzenie, które przysługuje pracownikom, osobom wykonującym pracę nakładczą oraz osobom odbywającym służbę zastępczą, na zasadach określonych w art. 92 Kodeksu pracy.

Obowiązek wypłacania świadczeń

Ustalanie prawa do zasiłków, ich wysokości, a także wypłata świadczeń z ubezpieczeń społecznych należą do pracodawcy bądź ZUS. Kryterium wyznaczającym płatnika zasiłków na cały kolejny rok kalendarzowy jest liczba osób zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego na dzień 30 listopada bieżącego roku. Płatnik składek, który 30 listopada nie zgłasza nikogo do ubezpieczenia chorobowego, ustala liczbę ubezpieczonych według stanu na pierwszy miesiąc, w którym dokonał takiego zgłoszenia.

Osobom zatrudnionym u płatnika, który zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 osób, zasiłki wypłaca bezpośrednio ZUS. Do pracodawcy należy jedynie złożenie w ZUS zaświadczenia (ZUS Z-3 – w przypadku pracowników lub ZUS Z-3a – w przypadku pozostałych ubezpieczonych) zawierającego zestawienie składników przychodu stanowiących podstawę wymiaru zasiłku oraz przekazanie dostarczonych przez ubezpieczonego zaświadczeń lekarskich lub innych dokumentów niezbędnych do wypłaty zasiłku.

Od 9 maja 2012 r. został wprowadzony nowy druk ZUS Z-3b, który jest dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty przez ZUS zasiłku chorobowego w przypadku ubezpieczonego wykonującego pozarolniczą działalność, ubezpieczonego współpracującego z osobą prowadzącą pozarolniczą działalność oraz duchownego.



Jeśli 30 listopada 2012 r. pracodawca zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 osób, w 2013 r. ma obowiązek obliczania i wypłaty należnych zatrudnionym osobom zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, wyrównawczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego. Zasiłki te powinien wypłacać w przyjętym w firmie terminie wypłaty wynagrodzeń.

Liczba ubezpieczonych

Przy ustalaniu liczby ubezpieczonych – czy jest ich więcej niż 20 osób, czy mniej – pracodawca bierze pod uwagę zarówno osoby, za które opłaca obowiązkowo składkę na ubezpieczenie chorobowe, jak i te, które przystąpiły do tego ubezpieczenia dobrowolnie.

W liczbie ubezpieczonych, która decyduje o obowiązkach pracodawcy związanych z wypłatą zasiłków, uwzględnia się osoby zatrudnione w zakładzie pracy, które są:

- ▶ pracownikami – w tym także młodocianymi (uczniami),
- ▶ osobami ubezpieczonymi dobrowolnie, tj. zleceniobiorcami, ich współpracownikami, osobami wykonującymi pracę nakładczą.

Jeśli pracodawcą jest osoba prowadząca działalność gospodarczą, która przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, ją również uwzględnia się w liczbie ubezpieczonych zgłoszonych do ubezpieczenia chorobowego, mimo że osoby prowadzące działalność gospodarczą zawsze otrzymują zasiłki z ZUS. Do tej liczby wlicza się także osobę współpracującą przy prowadzeniu pozarolniczej działalności, jeśli podlega ona dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.



Przy ustalaniu liczby ubezpieczonych pomija się osoby przebywające na urloпах wychowawczych oraz bezpłatnych, ze względu na niepodleganie w tych okresach ubezpieczeniu chorobowemu (pod warunkiem że przebywają na tych urloпах przez cały miesiąc).

Jeżeli pracodawca zgłasza do ubezpieczenia chorobowego nie więcej niż 20 osób, wypłaca im tylko wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (przez 33 albo 14 dni, w przypadku pracowników po 50. roku życia). Pozostałe świadczenia, tzn. zasiłki w razie choroby, wypłaca pracownikom ZUS.

W przypadku gdy pracodawca zgłasza do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 osób, wypłaca im nie tylko wynagrodzenie za okres choroby, ale także zasiłki w razie choroby. Wynagrodzenie za okres choroby wypłaca z własnych środków.



Przykład 1

Firma remontowo-budowlana zatrudnia: 12 pracowników, 3 pracowników młodocianych, 2 zleceniobiorców, dla których zlecenie jest jedynym tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń i którzy przystąpili do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego i opłacają składkę chorobową, 1 zleceniobiorcę, który podlega tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu ze względu na zatrudnienie w innej firmie i osiągnięcie wynagrodzenia wyższego od minimalnego. Dodatkowo pracodawca opłaca za siebie i córkę jako osobę współpracującą dobrowolnie składkę na ubezpieczenie chorobowe.

Pracownicy (12) + pracownicy młodociani (3) + zleceniobiorcy opłacający składki na ZUS z tytułu zlecenia (2) + pracodawca i jego córka (2) = 19.

Do liczby ubezpieczonych w tym przypadku nie wlicza się zleceniobiorcy, który podlega w tej firmie tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Jeśli stan zatrudnienia nie zmieni się do 30 listopada 2013 r., i w tym dniu firma będzie zgłaszała do ubezpieczenia chorobowego 19 ubezpieczonych, to nie będzie ona płatnikiem zasiłków przez cały 2014 rok.

Wypłata zasiłków chorobowych po ustaniu ubezpieczenia

ZUS wypłaca zasiłki za okres po ustaniu ubezpieczenia tym ubezpieczonym, którzy zachorowali:

- ▶ już po ustaniu ubezpieczenia,
- ▶ jeszcze w czasie trwania ubezpieczenia, ale są niezdolni do pracy również po jego ustaniu.



Świadczenia do których prawo powstało po ustaniu ubezpieczenia wypłaca byłym pracownikom ten oddział ZUS, który jest właściwy dla ich miejsca zamieszkania.

Jeżeli pracodawca wypłacał świadczenia w trakcie trwania stosunku pracy, a niezdolność do pracy trwa nadal po jego rozwiązaniu, to świadczenia byłemu pracownikowi wypłaca oddział ZUS właściwy ze względu na jego miejsce zamieszkania.

Wynagrodzenie i zasiłek chorobowy – kiedy i komu przysługują

Stosownie do przepisów z art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm.), pracownik niezdolny do pracy z powodu choroby ma prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego. W przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – wynagrodzenie chorobowe przysługuje za okres niezdolności do pracy trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego. Jeżeli niezdolność do pracy trwa po upływie 14 i 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

Pamiętajmy, że 14-dniowe wynagrodzenie chorobowe stosuje się do pracownika w wieku powyżej 50. roku życia, w sytuacji gdy jego niezdolność do pracy przypada w następnych latach po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.



Przykład 2

Pracownica Ewa Zaleska urodzona 4 stycznia 1963 r. była niezdolna do pracy z powodu choroby od 9 stycznia 2013 r. do 5 marca 2013 r. Ponieważ pani Ewa skończyła 50 lat 4 stycznia 2013 r., w tym roku kalendarzowym zachowuje prawo do pobierania wynagrodzenia chorobowego przez 33 dni. Dopiero z początkiem kolejnego 2014 r. pracownica będzie miała prawo do krótszego, 14-dniowego okresu pobierania wynagrodzenia za czas choroby w roku kalendarzowym, a od 15. dnia niezdolności do pracy nabędzie prawo do zasiłku chorobowego.

W tej sytuacji pani Ewa miała prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres od 9 stycznia do 10 lutego 2013 r., zaś od 11 lutego do 5 marca 2013 r. przysługiwał jej zasiłek chorobowy.

Wynagrodzenie chorobowe wypłaca się również za okres niezdolności do pracy z tytułu poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Świadczenie to wypłaca się niezależnie od tego, czy pracodawca pochodzi z sektora publicznego, czy z prywatnego i ilu zatrudnia pracowników. Finansuje je z własnych środków, a więc nie może, jak to jest w przypadku zasiłku chorobowego, zaliczyć tego wydatku na poczet składek na ubezpieczenia społeczne.

Okres wyczekiwania na świadczenia

Okres wyczekiwania na prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego jest zróżnicowany w zależności od charakteru ubezpieczenia.

Tabela 1 – Dłuższy i krótszy okres wyczekiwania

Dłuższy okres wyczekiwania	Krótszy okres wyczekiwania
90 dni ubezpieczenia chorobowego	30 dni ubezpieczenia chorobowego
<p>Obowiązuje osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • zleceniobiorców, • osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą, <p>k którzy zgłosili wniosek o objęcie ich dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym.</p>	<p>Obowiązuje osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo (pracowników).</p> <p>Okres ten jest wymagany bez względu na rodzaj umowy o pracę, jaka została zawarta z pracownikiem, a więc dotyczy umowy na okres próbny, na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy czy na czas nieokreślony.</p>

Prawo do świadczeń chorobowych w pierwszym miesiącu zatrudnienia

Jeżeli pracownik zachoruje w pierwszych dniach zatrudnienia w firmie, może nie nabyć prawa do świadczeń. Jak wynika z tabeli 1, pracownik ma prawo do świadczeń chorobowych dopiero po 30-dniowym okresie wyczekiwania.

Aby pracodawca mógł bez wątpliwości i dodatkowych ustaleń stwierdzić, że pracownik ma prawo do świadczeń chorobowych, pracownik powinien być zatrudniony w firmie co najmniej 30 dni.



Jeśli nowy pracownik zachoruje przed upływem 30 dni zatrudnienia, może on nie otrzymać ani wynagrodzenia chorobowego, ani zasiłku chorobowego.



Przykład 3

Pracodawca zatrudnił nowego pracownika Macieja Pawlińskiego od 1 grudnia 2012 r. Niestety, już 12 grudnia pracownik zachorował.

Prawo do świadczeń chorobowych pan Maciej nabył dopiero od 31 grudnia, czyli od 31. dnia zatrudnienia (okres od 1 do 31 grudnia, tj. 31 dni). Okres niezdolności do pracy od 12 do 30 grudnia 2012 r. był dla niego okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pracodawca nie płacił za ten okres ani wynagrodzenia, ani zasiłku chorobowego.

Okres choroby przypadający w pierwszym miesiącu zatrudnienia, mimo że za ten czas pracownik nie otrzymuje przychodu, od którego były opłacane składki na ubezpieczenia społeczne, jest wliczany do 30 dni okresu wyczekiwania, po upływie którego pracownik nabywa prawo do świadczeń chorobowych.

Okresu choroby pracownika przypadającego w okresie wyczekiwania nie wlicza się natomiast do okresu 33 (14) dni wypłaty wynagrodzenia chorobowego, po upływie których w danym roku kalendarzowym pracownik nabywa prawo do zasiłku chorobowego. Okresu tego nie należy również wliczać do okresu, w którym pracownik ma prawo do świadczeń chorobowych, zwanego potocznie okresem zasiłkowym (art. 9 ust. 3 ustawy chorobowej), wynoszącym 182 dni lub trwającym nie dłużej niż przez 270 dni, jeśli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub wystąpiła w trakcie ciąży.



Okres niezdolności do pracy w czasie wyczekiwania nie pomniejsza okresu wypłaty wynagrodzenia chorobowego w roku kalendarzowym ani okresu zasiłkowego.

Uprawnienia przed upływem 30 dni zatrudnienia

W pewnych sytuacjach pracownik będzie miał prawo do świadczeń chorobowych, mimo że zachoruje przed upływem 30 dni zatrudnienia w firmie.



Do okresu ubezpieczenia (30 albo 90 dni), od którego zależy prawo do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego, można doliczyć okresy ubezpieczenia chorobowego, które ubezpieczony miał przed zatrudnieniem w firmie.

Nie ma przy tym znaczenia, czy poprzedni okres ubezpieczenia chorobowego był okresem ubezpieczenia obowiązkowego (np. pracownik przed zatrudnieniem w firmie A wykonywał pracę w firmie B), czy był to okres ubezpieczenia dobrowolnego (np. pracownik przed zatrudnieniem się w firmie A prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą, z której tytułu przystąpił dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego). Ważna jest jedynie długość przerwy, która wystąpiła między okresami ubezpieczenia chorobowego. Wcześniejsze okresy ubezpieczenia chorobowego płatnik może doliczyć wtedy, gdy przerwa w ubezpieczeniu chorobowym nie przekroczyła 30 dni (art. 4 ust. 2 ustawy chorobowej).



Przykład 4

Pracodawca zawarł z pracownikiem Jerzym Walickim umowę o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2013 r. Dnia 14 stycznia 2013 r. pracownik zachorował. Przed podjęciem pracy był zatrudniony u innego pracodawcy przez 10 miesięcy, do 17 grudnia 2012 r. W tym przypadku, ponieważ łączny okres ubezpieczenia chorobowego, z przerwą nieprzekraczającą 30 dni, wynosi ponad 30 dni, pan Jerzy ma prawo do wynagrodzenia za okres choroby już od 14 stycznia 2013 r., czyli od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Tylko w niektórych przypadkach, ustalając okres wyczekiwania, można doliczyć poprzedni okres ubezpieczenia, choć przerwa między nim a obecnym była dłuższa niż 30 dni. Dotyczy to szczególnych przerw w ubezpieczeniu, tj. spowodowanych:

- ▶ urlopem wychowawczym,
- ▶ urlopem bezpłatnym,

- ▶ odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego (art. 4 ust. 2 ustawy chorobowej).

Prawo do świadczeń chorobowych od pierwszego dnia zatrudnienia

W pewnych przypadkach prawo do świadczeń chorobowych przysługuje bez okresu wyczekiwania, a więc nawet od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego.

Dzieje się to wtedy, gdy pracownik:

- ▶ jest absolwentem szkoły lub szkoły wyższej i pracodawca przyjął go do pracy w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły, za który uważa się dzień podany w świadectwie, lub od dnia złożenia egzaminu dyplomowego w szkole wyższej,
- ▶ ma wcześniejszy, co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego,
- ▶ sprawował mandat posła lub senatora i został zatrudniony w ciągu 90 dni od zakończenia kadencji,
- ▶ stał się niezdolny do pracy z powodu wypadku w drodze do pracy lub z pracy (art. 4 ust. 3 ustawy chorobowej).

Należy zaznaczyć, że do 10-letniego okresu ubezpieczenia wlicza się okresy podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu niezależnie od długości przerw między poszczególnymi okresami. Do tego okresu wchodzi także okres obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r. Ubezpieczenie to dawało prawo do świadczeń chorobowych i macierzyńskich m.in. z tytułu wykonywania umowy zlecenia czy prowadzenia działalności gospodarczej.



Do 10-letniego okresu ubezpieczenia nie wlicza się okresów:

- ▶ urlopu wychowawczego,
- ▶ urlopu bezpłatnego,
- ▶ pobierania zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego lub zasiłku macierzyńskiego, przysługujących po ustaniu tytułu ubezpieczenia,
- ▶ pozostawania bezrobotnym.

Wysokość wynagrodzenia chorobowego

Wysokość wynagrodzenia chorobowego jest niezależna od stażu pracy i wynosi co najmniej 80% podstawy wymiaru. Również za czas pobytu pracownika w szpitalu wynagrodzenie za czas choroby wynosi nie mniej niż 80% podstawy wymiaru. W wysokości 70% wypłaca się wyłącznie zasiłek chorobowy przysługujący za czas pobytu pracownika w szpitalu.



Pracodawca ma możliwość przyznania pracownikom prawa do wyższego niż 80% wynagrodzenia za czas choroby. Może to być nawet wynagrodzenie wynoszące 100% podstawy wymiaru.

Są sytuacje, gdy pracodawca ma obowiązek wypłacać swoim pracownikom wynagrodzenie chorobowe w wysokości 100%. Dotyczy to niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy oraz choroby przypadającej w czasie ciąży.

Podobnie jeśli nieobecność w pracy została spowodowana poddaniem się pracownika niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek, narządów lub zabiegowi pobrania komórek, tkanek, narządów – pracownik również zachowuje prawo o 100% wynagrodzenia.

Zmiana pracodawcy albo dodatkowe zatrudnienie w trakcie roku

Wypłacając wynagrodzenie za okres choroby, trzeba wiedzieć, że jeżeli pracownik zmienia pracę w trakcie roku kalendarzowego, to w jego świadectwie pracy należy zamieścić informację o liczbie dni, za które w roku kalendarzowym wypłacone zostało mu wynagrodzenie chorobowe. Informacja ta służy kolejnemu pracodawcy do ustalenia liczby dni, za które pracownikowi, w przypadku wystąpienia dalszej niezdolności do pracy, nadal przysługuje wynagrodzenie chorobowe, a następnie określenia terminu, od którego pracownik będzie uprawniony do otrzymania zasiłku chorobowego.



Przykład 5

Od 1 września 2013 r. 49-letni Michał Chwałek podjął pracę u nowego pracodawcy. U poprzedniego pracodawcy pan Michał był zatrudniony do 31 lipca 2013 r. Pracodawca ten wypłacił panu Michałowi w 2013 r. wynagrodzenie chorobowe za 28 dni. Informację o tym podał w świadectwie pracy, które pracownik przedłożył nowemu pracodawcy. Pracownik był niezdolny do pracy u nowego pracodawcy w okresie od 11 do 25 listopada 2013 r. (15 dni).

W związku z tym, że pan Michał u poprzedniego pracodawcy otrzymał wynagrodzenie chorobowe za 28 dni, u obecnego miał prawo do wynagrodzenia chorobowego jeszcze za okres 5 dni (33 dni – 28 dni). Zatem za okres od 11 do 15 listopada 2013 r. panu Michałowi przysługiwało wynagrodzenie chorobowe wypłacane ze środków pracodawcy, natomiast za okres od 16 do 25 listopada 2013 r. miał prawo do zasiłku chorobowego.



Pracodawca powinien pamiętać, aby zatrudniając nowego pracownika, żądać od niego świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy w danym roku kalendarzowym.

Jeżeli praca u pracodawcy jest dla pracownika zatrudnieniem dodatkowym, należy żądać zaświadczenia o liczbie dni, za które wypłacono wynagrodzenie chorobowe z podstawowego miejsca pracy. W ten sposób drugi pracodawca zabezpieczy się przed ryzykiem wypłacenia wynagrodzenia chorobowego za zbyt długi okres.

Do obliczenia wynagrodzenia przysługującego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby na podstawie art. 92 kp stosuje się przepisy dotyczące zasiłku chorobowego, ale nie wszystkie. Pracodawca powinien wiedzieć, że do wynagrodzenia tego nie stosuje się przepisów o:

- ▶ zmniejszaniu do 70% wysokości wynagrodzenia za okres pobytu w szpitalu,
- ▶ zmniejszaniu o 25% wysokości wynagrodzenia z tytułu opóźnienia w dostarczeniu pracodawcy zwolnienia lekarskiego.

Wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy z powodu choroby powinno być obliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Powinno być wypłacane za okres orzeczonej niezdolności do pracy, w tym również za niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy objęte zaświadczeniem lekarskim ZUS ZLA.



Wynagrodzenia chorobowego nie wypłaca się w przypadkach, w których pracownik nie miałby prawa do zasiłku chorobowego.

Każdy pracodawca musi pamiętać, że w sytuacji gdy wynagrodzenie za okres choroby nie przysługuje, ponieważ:

- ▶ pracownik zachorował w okresie wyczekiwania i nie posiada wymaganych 30 dni okresu ubezpieczenia chorobowego,
- ▶ okres niezdolności do pracy przypada w czasie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego albo pozostawania w areszcie tymczasowym lub odbywania kary pozbawienia wolności,

okresy niezdolności do pracy nie są wliczane do 33 albo 14 dni, po których upływie pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy.

Jeśli jednak pracownik został pozbawiony prawa do wynagrodzenia chorobowego, ponieważ:

- ▶ niezdolność do pracy spowodowana została w wyniku popełnionego przez niego umyślnego przestępstwa lub wykroczenia,
- ▶ w czasie zwolnienia lekarskiego pracownik wykonywał pracę zarobkową lub wykorzystywał ZUS ZLA niezgodnie z jego celem,
- ▶ niezdolność do pracy spowodowana została nadużyciem przez pracownika alkoholu, w związku z czym stracił on prawo do wynagrodzenia za okres pierwszych 5 dni niezdolności do pracy,

okresy niezdolności do pracy podlegają wliczeniu do 33 albo 14 dni, za które pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi wynagrodzenia chorobowego.

Warto wiedzieć, iż niezależnie od wysokości wynagrodzenia za czas choroby – nigdy nie stanowi ono podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Wynagrodzenie chorobowe stanowi natomiast podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne (art. 81 ust. 5 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – tekst jednolity: Dz.U. z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm., oraz art. 18 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – tekst jednolity: Dz.U. z 2009 r. nr 205, poz. 1585 ze zm.).

Może się zdarzyć, że pracownik w trakcie roku kalendarzowego podejmuje dodatkowe zatrudnienie. Jeżeli przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie, to przy ustalaniu okresu 33 albo 14 dni niezdolności do pracy, za które zachowuje prawo do wynagrodzenia określonego w art. 92 Kodeksu pracy u nowego pracodawcy, uwzględnia się również okresy wypłaty wynagrodzenia przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia.



Przykład 6

35-letni pracownik Bartosz Lang jest zatrudniony u pracodawcy A na 3/4 etatu, a od 1 lipca 2013 r. podjął dodatkowe zatrudnienie na 1/4 etatu u pracodawcy B. Przed podjęciem dodatkowego zatrudnienia pan Bartosz wykorzystał w 2013 r. 25 dni wypłaty wynagrodzenia za okres choroby. W okresie od 11 do 31 sierpnia 2013 r. (21 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Pracownik ten u obydwu pracodawców zachował prawo do wynagrodzenia chorobowego za okres niezdolności do pracy od 11 do 18 sierpnia (8 dni), a więc do wyczerpania 33-dniowego okresu wypłaty wynagrodzenia chorobowego w 2013 r. Za okres od 19 do 31 sierpnia 2013 r. (13 dni) pan Bartosz miał prawo do zasiłku chorobowego u obydwu pracodawców – zarówno w firmie A, jak i B.

Podstawowe zasady przy przyznawaniu prawa oraz wypłacie wynagrodzenia i zasiłku chorobowego

Każdy specjalista ds. płac powinien znać nie tylko zasady przyznawania i wypłaty zasiłku chorobowego, ale także wiedzieć, kiedy prawo do zasiłku nie przysługuje. Otóż podstawowym warunkiem przyznania prawa do zasiłku chorobowego jest powstanie niezdolności do pracy w czasie ubezpieczenia chorobowego.

Warto wiedzieć, iż warunek powstania niezdolności do pracy w okresie ubezpieczenia chorobowego uważa się za spełniony także wtedy, gdy nieprzerwana niezdolność do pracy powstała wówczas, gdy ubezpieczony w dniu zachorowania miał jednocześnie nie mniej niż dwa tytuły do ubezpieczeń, podlegał zaś w myśl przepisów ustawy systemowej ubezpieczeniom społecznym z jednego tytułu.



Przykład 7

Przez pięć lat pracownica Maria Krasieńska pracowała w firmie „Alfa” na podstawie umowy o pracę. Z dniem 31 stycznia 2013 r. zatrudnienie ustało. Pani Maria pracując w firmie „Alfa”, prowadziła jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą, nie podlegając z tytułu tej działalności ubezpieczeniu chorobowemu w trakcie zatrudnienia. Dopiero po ustaniu stosunku pracy, z dniem 1 lutego 2013 r., pani Maria przystąpiła dobrowolnie do ubezpieczenia chorobowego. Ubezpieczona była już wtedy niezdolna do pracy, a ZUS ZLA zostało wystawione na okres od 27 stycznia do 16 marca 2013 r.

Za okres od 27 stycznia do 31 stycznia 2013 r. pani Maria otrzymała wynagrodzenie chorobowe. Za okres od 1 lutego do 16 marca 2013 r. ubezpieczona nabyła prawo do zasiłku chorobowego z tytułu dobrowolnego podlegania ubezpieczeniu chorobowemu jako przedsiębiorca, ponieważ niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego, któremu Maria Krasieńska podlegała jako pracownik w okresie zatrudnienia w firmie „Alfa”.

Płatnik powinien wiedzieć, że osoba ubezpieczona ma prawo do zasiłku nawet wtedy, gdy w dniu powstania niezdolności do pracy posiada jednocześnie dwa tytuły do ubezpieczeń, a po ustaniu jednego z nich przystąpiła do ubezpieczenia chorobowego po przerwie nie dłuższej niż 30 dni, pod warunkiem że w niezdolności do pracy nie było przerwy. W takiej sytuacji osoba ubezpieczona jest uprawniona do zasiłku chorobowego, jeżeli ma określony przepisami ustawy chorobowej odpowiedni okres wyczekiwania, o którym pisaliśmy już wcześniej.

Choroba w czasie urlopu bezpłatnego, wychowawczego albo odbywania czynnej służby wojskowej

W przypadku zachorowania w czasie urlopu bezpłatnego, urlopu wychowawczego albo odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego zasiłek chorobowy pracownikowi nie przysługuje. Nie przysługuje jednak tylko za okres niezdolności do pracy przypadający w czasie tych urlopów i przerw. Gdyby niezdolność do pracy trwała nadal po zakończeniu takiego urlopu, za dalszy okres niezdolności do pracy zasiłek oczywiście musi być wypłacony.