

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

POLECA

**UWAGA!
ZMIANY
PRZEPISÓW**

E-ZWOLNIENIA I ZASIŁKI

- Jak wydawać e-zwolnienia lekarskie
- Kto jest uprawniony do zasiłku macierzyńskiego
- Jak naliczać zasiłki macierzyńskie dla przedsiębiorców
- Co zmieniło się w zakresie wypłaty zasiłku opiekuńczego
- Jak można kontrolować zwolnienia lekarskie na podstawie nowych przepisów



ISBN 978-83-7440-375-7

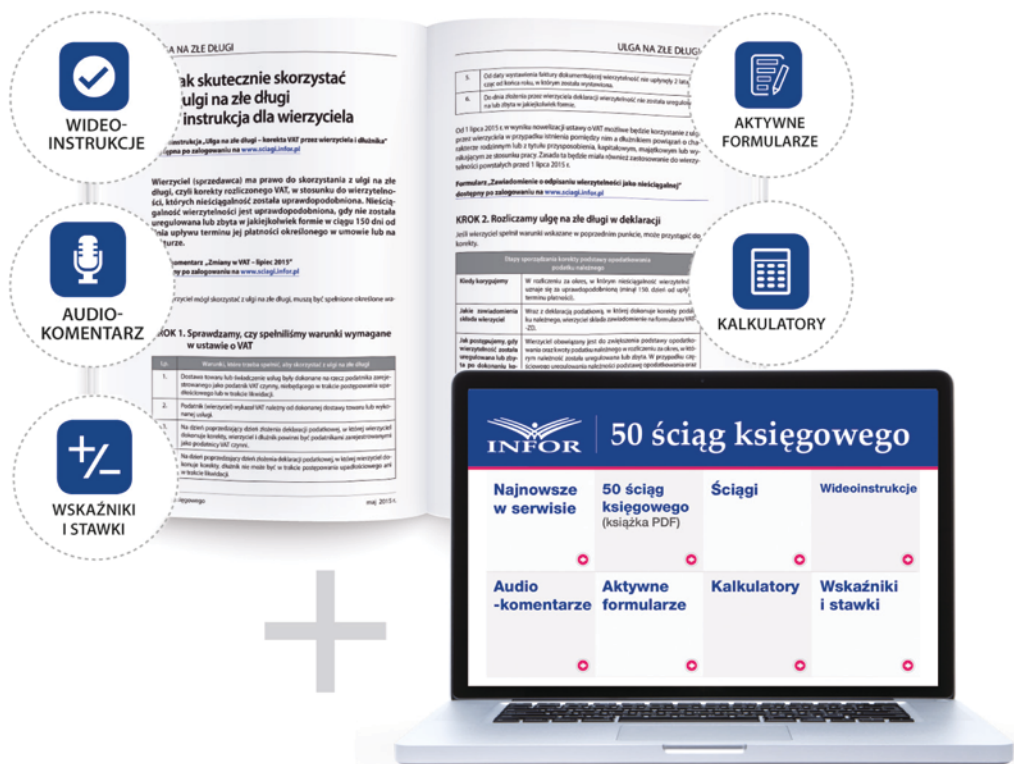


Partner merytoryczny

 **IFK** Platforma
Księgowych i Kadrowych

MULTIPAKIET 50 ściąg księgowego

z aktualizacją online



Zawartość MULTIPAKIETU:

- Książka „50 ściąg księgowego z aktualizacją online”
- Serwis online „50 ściąg księgowego”

Kupując MULTIPAKIET, zyskasz dostęp do **50 instrukcji podatkowych, księgowych i kadrowych** oraz powiązanych z nimi wideoinstrukcji, aktywnych formularzy, kalkulatorów, wskaźników i stawek oraz audiokomentarzy.

Tylko dla prenumeratorów
69 zł zamiast ~~129 zł!~~

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

P O L E C A

E-ZWOLNIENIA I ZASIŁKI

- Jak wydawać e-zwolnienia lekarskie
- Kto jest uprawniony do zasiłku macierzyńskiego
- Jak naliczać zasiłki macierzyńskie dla przedsiębiorców
- Co zmieniło się w zakresie wypłaty zasiłku opiekuńczego
- Jak można kontrolować zwolnienia lekarskie na podstawie nowych przepisów



Bądź na bieżąco ze zmianami w prawie pracy



Wkrótce zmieni się:

- ▶ naliczanie zasiłków macierzyńskich i chorobowych
- ▶ zawieranie umów na czas określony
- ▶ zatrudnianie pracowników tymczasowych
- ▶ odraczanie i rozkładanie na raty płatności składek ZUS.

Aby być na bieżąco, zamów prenumeratę MONITORA prawa pracy i ubezpieczeń.



www.sklep.infor.pl



801 626 666, 22 212 07 30



bok@infor.pl



E-ZWOLNIENIA I ZASIŁKI

Grupa INFOR PL

Dyrektor Centrum Rynku Firm
Marzena Nikiel

Redaktorzy merytoryczni
Bożena Goliszewska-Chojdak
Katarzyna Kalata

Prezes Zarządu
Ryszard Pieńkowski

Redaktor graficzno-techniczny
Monika Rodziewicz

Korekta
Jolanta Bugaj

INFOR PL Spółka Akcyjna
01-042 Warszawa
ul. Okopowa 58/72
www.infor.pl

Adres redakcji
01-042 Warszawa,
ul. Okopowa 58/72
www.pgp.infor.pl

Biurowie Reklamy

tel. 22 530 44 44
e-mail: reklama.dgp@infor.pl

Biurowie Obsługi Klienta

01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72
tel.: 22 212 07 30, 801 626 666,
e-mail: bok@infor.pl
strona: www.sklep.infor.pl

Druk
COLDKUK

Copyright by INFOR PL Spółka Akcyjna. Publikacja jest chroniona przepisami prawa autorskiego. Wykonywanie kserokopii lub powielanie inną metodą oraz rozpowszechnianie bez zgody wydawcy w całości lub części jest zabronione i podlega odpowiedzialności karnej.

Materiałów niezamówionych nie zwracamy, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu. Nie ponosimy odpowiedzialności za treść reklam zamieszczonych na łamach.

SPIS TREŚCI

Rozdział I. Prawo do zasiłku macierzyńskiego	5
1. Zmiany dotyczące zasiłku macierzyńskiego	5
2. Zmiana przepisów dotyczących prawa do zasiłku macierzyńskiego	7
3. Ustalanie prawa do zasiłku macierzyńskiego	9
4. Przyjęcie dziecka na wychowanie	9
5. Zgon dziecka w okresie pobierania przez pracownicę zasiłku macierzyńskiego	10
6. Powstanie prawa do zasiłku macierzyńskiego w okresie urlopu wychowawczego	11
7. Urlop ojcowski	12
Rozdział II. Prawo do zasiłku opiekuńczego	13
1. Zmiany dotyczące zasiłku opiekuńczego	13
2. Zmiana przepisów dotyczących prawa do zasiłku opiekuńczego	14
3. Jak ustalić prawo do zasiłku opiekuńczego	15
3.1. Prawo do zasiłku opiekuńczego	16
3.2. Wiek dziecka warunkuje okres wypłaty zasiłku	16
3.3. Zdrowe dziecko do ukończenia 8 lat	17
3.4. Chore dziecko do ukończenia 14 lat	17
Rozdział III. Prawo do zasiłku chorobowego	19
1. Zmiany ustawy zasiłkowej dotyczące prawa do zasiłku chorobowego	19
2. Wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy – zasady nabywania prawa do świadczeń	20
2.1. Wynagrodzenie chorobowe	21
2.2. Wynagrodzenie chorobowe na przełomie roku kalendarzowego	22
2.3. Nabycie prawa do zasiłku chorobowego	22
2.4. Okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego	23
2.5. Prawo do zasiłku chorobowego bez okresu wyczekiwania	24
2.6. Brak prawa do zasiłku chorobowego	25
2.7. Okres, przez który przysługuje zasiłek chorobowy	26
2.8. Wysokość zasiłku chorobowego	29
2.9. Wysokość zasiłku chorobowego dla osób, które ukończyły 50 lat	30
2.10. Obniżenie zasiłku chorobowego o 25%	31
3. Dokumentowanie niezdolności do pracy oraz kontrola zwolnień lekarskich i ubezpieczonych	34
3.1. Zmiany w dokumentowaniu prawa do zasiłku chorobowego	34
3.1.1. Nowe obowiązki lekarzy	34
3.1.2. Korekta e-zwolnienia	36
3.1.3. Instrukcja: jak poprawiać błędy w zwolnieniach lekarskich po zmianie ustawy zasiłkowej	37
3.1.4. Zestawienie zmian przepisów dotyczących dokumentowania prawa do zasiłku	38
3.1.5. Okresy przejściowe w dokumentowaniu prawa do zasiłku	48
3.2. Okres, na jaki może być wystawione zwolnienie lekarskie	49
3.3. Kontrola niezdolności do pracy	51
3.3.1. Kontrola zasadności i prawidłowości wystawiania zwolnień lekarskich	51
3.3.2. Kontrola pracowników na zwolnieniach lekarskich	53
3.3.3. Kontrola zwolnień lekarskich po zmianie ustawy zasiłkowej	56

4. Zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia	57
4.1. Choroba rozpoczęta w trakcie zatrudnienia	57
4.2. Choroba rozpoczęta po ustaniu zatrudnienia	58
4.3. Brak prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia	58
5. Ustalanie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego	60
5.1. Wynagrodzenie przestojowe	61
5.2. Krótki okres zatrudnienia a podstawa wymiaru zasiłku	62
5.3. Uzupełnianie wynagrodzenia	63
5.4. Wynagrodzenie stałe	64
5.5. Wynagrodzenie zmienne	64
5.6. Składniki stałe i zmienne	66
5.7. Wynagrodzenie ustalone w stawce godzinowej	67
5.8. Wynagrodzenie stałe (godzinowe) i zmienne	68
5.9. Składniki wynagrodzenia przyjmowane bez uzupełnienia	69
5.10. Składniki wynagrodzenia nieuwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku	70
5.11. Składniki wynagrodzenia przysługujące za różne okresy	72
5.11.1. Składniki za okresy miesięczne	72
5.11.2. Składniki za okresy kwartalne	72
5.11.3. Składniki za okresy roczne	73
5.11.4. Składniki wynagrodzenia przysługujące do określonego terminu	75
6. Zmiana wymiaru czasu pracy	77
7. Ponowne ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego	79
8. Przekroczenie 30-krotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia	82
8.1. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego	82
8.2. Uzupełnienie podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli pracownik otrzymuje stałe wynagrodzenie	83
8.3. Uwzględnianie w podstawie wymiaru zasiłku składników wynagrodzenia przy stałym zasadniczym wynagrodzeniu	83
8.4. Uzupełnienie podstawy wymiaru zasiłku przy wynagrodzeniu zmiennym	84
9. Minimalna podstawa wymiaru zasiłku	85
10. Okresy wliczane do minimalnego wynagrodzenia	85
11. Niewypłacone wynagrodzenie z winy pracodawcy	87
12. Podstawa wymiaru zasiłku po ustaniu ubezpieczenia	87
13. Podstawa wymiaru zasiłku w okresie łączenia pracy z dodatkowym urlopem macierzyńskim	88
14. Płatnik zasiłku chorobowego	90
15. Płatnik zasiłku chorobowego na 1 stycznia	90
16. Termin wypłaty zasiłku	91
17. Wypłata zasiłków przez ZUS	91
18. Osoby uprawnione do pobrania zasiłku chorobowego	93
19. Nienależnie pobrane świadczenia	93
20. Należności podlegające potrąceniom	94
21. Przejęcie wypłaty świadczeń od płatnika składek	96
22. Przedawnienie roszczeń o zasiłek chorobowy	96
23. Odwołanie od decyzji	97
Rozdział IV. Zmiany w ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku dla osób niebędących pracownikami	99
1. Okres przejściowy w ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku dla osób niebędących pracownikami	102
Rozdział V. Odpowiedzi na pytania Czytelników	107

ROZDZIAŁ I.

PRAWO DO ZASIŁKU MACIERZYŃSKIEGO

1. Zmiany dotyczące zasiłku macierzyńskiego

Rozszerzony został krąg osób uprawnionych do zasiłku macierzyńskiego i opiekuńczego. Zmieni się także sposób ustalania podstawy wymiaru zasiłków dla przedsiębiorców. Największą jednak nowością jest wprowadzenie elektronicznej formy zaświadczeń lekarskich, tzw. e-zwolnień. Takie zmiany wprowadza ustawa z 15 maja 2015 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz niektórych innych ustaw.

W wyniku nowelizacji przyznano prawo do zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka lub innego ubezpieczonego członka najbliższej rodziny, w razie:

- śmierci matki,
- porzucenia przez nią dziecka,
- niemożności sprawowania przez nią opieki z uwagi na niezdolność do samodzielnej egzystencji.

Po zmianie zasiłek macierzyński będzie przysługiwał ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny:

- przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał od dnia zgonu matki,
- przez okres od dnia porzucenia przez matkę dziecka
- albo z uwagi na niezdolność do samodzielnej egzystencji

do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeżeli przerwą zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Obecnie ojciec dziecka mógł przejąć uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego tylko wówczas, gdy matka dziecka była osobą ubezpieczoną.

UWAGA! Ojciec dziecka nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego również wtedy, gdy matka nie będzie ubezpieczona.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego po zmianie ustawy zasiłkowej

Ubezpieczony ojciec dziecka (albo inny ubezpieczony członek najbliższej rodziny) nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego:

w razie śmierci matki lub porzucenia przez nią dziecka, przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał od dnia zgonu matki albo porzucenia przez nią dziecka, do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeżeli przerwą zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem

w przypadku gdy matka dziecka legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji i stan jej zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, przez okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, jeżeli przerwą zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem

PRZYKŁAD

Ojciec dziecka przedłożył u pracodawcy dokumenty w sprawie udzielenia urlopu macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka. Dodatkowo udokumentował, przedkładając do pracodawcy odpis aktu zgonu, że matka dziecka zmarła dzień po porodzie. Matka dziecka nie była nigdzie ubezpieczona, wychowywała dwójkę dzieci w wieku 5 i 3 lat. Ojcu dziecka przysługuje zasiłek macierzyński za okres udzielonego urlopu macierzyńskiego.

Dodatkowo wprowadzono również nowy zapis Kodeksu pracy w art. 180 § 8, zgodnie z którym pracownica, która będzie legitymowała się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji, której stan zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, może zrezygnować z urlopu po wykorzystaniu co najmniej 8 tygodni tego urlopu, a niewykorzystana część urlopu macierzyńskiego może być udzielona pracownikowi – ojcu dziecka na jego pisemny wniosek.

Omawiane zmiany wynikają z konieczności umożliwienia pracownikowi – ojcu dziecka wychowującemu dziecko – skorzystania z urlopu macierzyńskiego w tych szczególnych przypadkach.

Powyższe zasady będą stosowane do wszystkich ubezpieczonych.

PRZYKŁAD

Przyjmijmy, że pracownica urodziła dziecko 1 września 2015 r. i od tego dnia przebywa na urlopie macierzyńskim. W zakładzie pracy przedłożyła orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji, które datowane jest od marca 2014 r. do marca 2017 r. Ze względu na stan zdrowia uniemożliwiający jej sprawowanie opieki nad dzieckiem po wykorzystaniu 8 tygodni urlopu macierzyńskiego zrezygnowała z jego korzystania na rzecz ubezpieczonego ojca dziecka. Pracownica wykorzystała urlop macierzyński od 1 września do 26 października 2015 r. O pozostały okres urlopu macierzyńskiego wystąpił ojciec dziecka, z tego tytułu przysługuje mu zasiłek macierzyński za pozostały okres, tj. od 27 października do 18 stycznia 2016 r.

Ponadto wprowadzono zapis, że ubezpieczony, który w dniu wejścia w życie nowelizacji będzie spełniał warunki do wypłaty zasiłku macierzyńskiego, tj. sprawował opiekę nad dzieckiem, którego matka zmarła, porzuciła dziecko lub legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji i stan jej zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, będzie uprawniony do wypłaty zasiłku również za okres przed wejściem w życie ustawy, od dnia zaistnienia przestanków do wypłaty zasiłku. Zmiana w zakresie zasiłku macierzyńskiego wejdzie w życie w ciągu 14 dni od dnia opublikowania nowelizacji w Dzienniku Ustaw.

UWAGA! Ojcowie, którym nie przyznano prawa do zasiłku macierzyńskiego przed zmianą przepisów, ale w dniu ich wejścia spełniają warunki do uzyskania świadczenia, nabędą prawo do jego wypłaty.

PRZYKŁAD

Ojciec dziecka, którego matka zmarła przy porodzie, sprawujący opiekę nad tym dzieckiem od 19 maja 2015 r., wystąpił o udzielenie urlopu macierzyńskiego dopiero po wejściu w życie zmian w ustawie zasiłkowej. Otrzyma on wyrównanie zasiłku macierzyńskiego od tego dnia, tj. 19 maja.

Zasiłek macierzyński w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego przysługuje, gdy rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży pracownicy nastąpiło w związku z ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonych prawomocnym orzeczeniem sądu. W takim przypadku zasiłek macierzyński przysługuje za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie, czyli w wymiarze skróconym o sześć tygodni w stosunku do wymiaru urlopu określonego w Kodeksie pracy.

Po zmianie ustawy zasiłkowej zasiłek macierzyński nie będzie pomniejszany o ten okres, lecz będzie przysługiwał w pełnym wymiarze.

PRZYKŁAD

Pracownica wystąpiła z wnioskiem o udzielenie urlopu wychowawczego od 1 stycznia do 31 sierpnia 2015 r. i w trakcie tego urlopu zaszła po raz kolejny w ciążę. Przewidywany termin porodu lekarz określił w zaświadczeniu lekarskim na 17 listopada 2015 r. W tym czasie pracodawca z przyczyn ekonomicznych zmuszony był zlikwidować firmę i w związku z tym z pracownicą rozwiązano stosunek pracy z dniem 31 sierpnia 2015 r. Z tym dniem zakończył się także udzielony pracownicy urlop wychowawczy. Ponieważ po likwidacji firmy pracodawca nie zapewnił pracownicy innego zatrudnienia, do dnia porodu będzie jej przysługiwał zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Natomiast od dnia porodu będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnym wymiarze (20 tygodni), a nie skróconym o 6 tygodni.

2. Zmiana przepisów dotyczących prawa do zasiłku macierzyńskiego

Regulacja przed zmianą	Regulacja po zmianie
<p>Art. 29 [Prawo do zasiłku]</p> <p>Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:</p> <p>1) urodziła dziecko;</p> <p>2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;</p> <p>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.</p> <p>2. Przepis ust. 1 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego.</p> <p>3. (uchylony).</p> <p>4. W razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwał zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.</p> <p>4a. W razie skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej – matki dziecka po wykorzystaniu przez nią zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni, zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis stosuje się odpowiednio w przypadku skrócenia okresu urlopu macierzyńskiego na wniosek matki, która korzystała z prawa do tego urlopu na podstawie przepisów odrębnych.</p>	<p>Art. 29 [Prawo do zasiłku]</p> <p>Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:</p> <p>1) urodziła dziecko;</p> <p>2) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10 roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia;</p> <p>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.</p> <p>2. Przepis ust. 1 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego.</p> <p>3. (uchylony).</p> <p>4. W razie śmierci matki lub porzucenia przez nią dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał od dnia zgonu matki albo porzucenia przez nią dziecka, do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, jeżeli przerwał zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.</p> <p>4a. W razie skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej – matki dziecka po wykorzystaniu przez nią zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni, zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Przepis stosuje się odpowiednio w przypadku skrócenia okresu urlopu macierzyńskiego na wniosek matki, która korzystała z prawa do tego urlopu na podstawie przepisów odrębnych.</p>

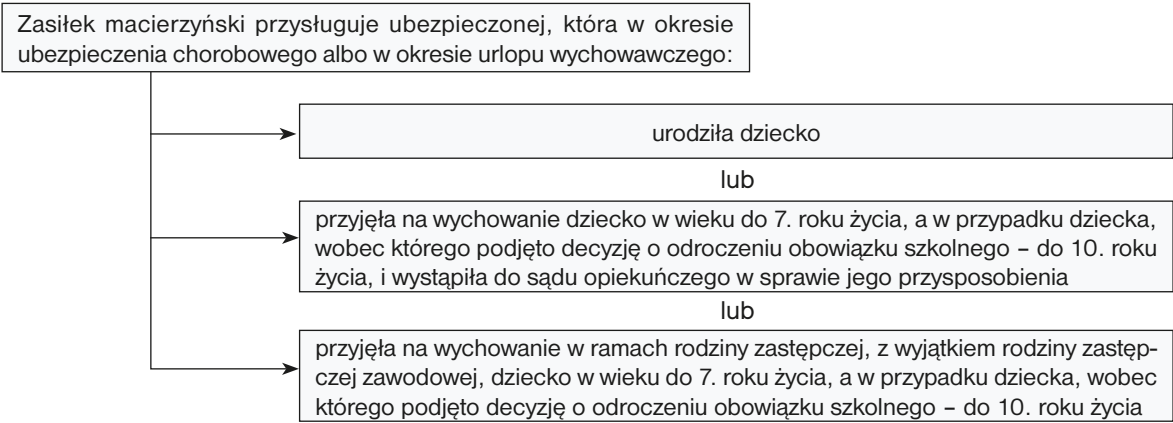
Regulacja przed zmianą	Regulacja po zmianie
<p>5. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, z zastrzeżeniem ust. 6.</p> <p>5a. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego.</p> <p>Brak odpowiednika</p>	<p>5. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, z zastrzeżeniem ust. 6.</p> <p>5a. Zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego.</p> <p>5b. W przypadku gdy matka dziecka legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji i stan jej zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, jeżeli przerwał zatrudnienie lub inną pracę zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. W przypadku gdy niezdolność do samodzielnej egzystencji matki powstanie po urodzeniu dziecka, zasiłek macierzyński przysługuje przez okres odpowiadający okresowi, który pozostał od dnia ustalonego jako dzień powstania niezdolności do samodzielnej egzystencji do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego.</p> <p>6. W przypadku, o którym mowa w ust. 4 i 4a, okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego zmniejsza się o okres wypłaty tego zasiłku ubezpieczonej – matce dziecka.</p> <p>7. Wysokość zasiłku macierzyńskiego pomniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu.</p>
<p>Art. 30. [Zasiłek w przypadku urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia]</p> <p>1. Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:</p> <p>1) wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;</p> <p>2) z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.</p> <p>2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, zasiłek macierzyński przysługuje za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie.</p> <p>3. Ubezpieczonej będącej pracownicą, 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.</p>	<p>Art. 30. [Zasiłek w przypadku urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia]</p> <p>1. Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży:</p> <p>1) wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy;</p> <p>2) z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.</p> <p>2. (uchylony).</p> <p>3. Ubezpieczonej będącej pracownicą, 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.</p>

Regulacja przed zmianą	Regulacja po zmianie
4. Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, 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.	4. Ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, 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.

3. Ustalanie prawa do zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński jest świadczeniem przysługującym zarówno ubezpieczonej pracownicy, jak i osobom niebędącym pracownikami, jeżeli przystąpiły do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego



ny zastępczej zawodowej), nabywają prawo do zasiłku macierzyńskiego w ramach urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Dla tej grupy ubezpieczonych długość zasiłku macierzyńskiego uzależniona jest od liczby dzieci przyjętych na wychowanie równocześnie i przysługuje przez okres:

- 20 tygodni (140 dni) – w przypadku przyjęcia jednego dziecka,
- 31 tygodni (217 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci,
- 33 tygodni (231 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci,
- 35 tygodni (245 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci,
- 37 tygodni (259 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia pięciorga i więcej dzieci

– art. 183 § 1 Kodeksu pracy.

Zasiłek ten przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. albo – odpowiednio – 10. roku życia.

Przy obliczaniu wieku dziecka (zgodnie z art. 112 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny) termin upływa z początkiem ostatniego dnia. W przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie zasiłek macierzyński przysługuje zatem nie dłużej niż do dnia poprzedzającego siódme lub odpowiednio – dziesiąte urodziny dziecka.

PRZYKŁAD

Pracownica 8 kwietnia 2015 r. przyjęła na wychowanie dziecko urodzone 10 lipca 2008 r. oraz wystąpiła do sądu o jego przysposobienie. Wobec dziecka nie podjęto decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego. Zasiłek macierzyński przysługiwał pracownicy nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, tj. od 8 kwietnia 2015 r. do 9 lipca 2015 r. (93 dni).

W liczbie dzieci przyjętych równocześnie na wychowanie, od której zależy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego, uwzględnia się dzieci w wieku do ukończenia 7. lub – odpowiednio – 10. roku życia. Jeżeli zatem pracownica przyjmie na wychowanie więcej niż jedno dziecko, ale nie wszystkie dzieci spełniają warunek wieku, który uprawnia do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego ustala się w wymiarze odpowiednim do liczby przyjętych na wychowanie dzieci, które nie ukończyły 7. lub – odpowiednio – 10. roku życia.

UWAGA! Jeżeli w okresie pobierania przez pracownika zasiłku macierzyńskiego jedno z dzieci ukończy 7. lub – odpowiednio – 10. rok życia, od tej daty prawo do zasiłku macierzyńskiego ulega zmianie i przysługuje w wymiarze odpowiednim do liczby pozostałych dzieci spełniających warunki wiekowe.

PRZYKŁAD

Pracownica 12 marca 2015 r. przyjęła na wychowanie troje dzieci i wystąpiła do sądu z wnioskiem o ich przysposobienie. Dwoje starszych dzieci (bliźniaki) urodziły się 10 lipca 2008 r., a młodsze 18 maja 2010 r. Z tytułu przyjęcia na wychowanie trojga dzieci pracownica miałaby prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 33 tygodni (231 dni), tj. od 12 marca 2015 r. do 28 października 2015 r. W tym okresie dwoje dzieci kończy 7 lat (wobec nich nie podjęto decyzji o odroczeniu obowiązku szkolnego), dlatego pracownica po ukończeniu przez nie tego wieku ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres przewidziany z tytułu przyjęcia na wychowanie jednego dziecka. A zatem pracownica miała prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 20 tygodni (140 dni), tj. od 12 marca 2015 r. do 29 lipca 2015 r.

Minimalny okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie wynosi 9 tygodni, tj. 63 dni (art. 183 § 2 Kodeksu pracy).

5. Zgon dziecka w okresie pobierania przez pracownicę zasiłku macierzyńskiego

W razie urodzenia dziecka martwego lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy w wymiarze 8 tygodni (56 dni) po porodzie, nie krócej jednak niż przez 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180¹ Kodeksu pracy).

PRZYKŁAD

Pracownica 12 maja 2015 r. urodziła jedno dziecko. Zasiłek macierzyński przysługuje jej od 12 maja do 28 września 2015 r. (140 dni). W dniu 5 lipca 2015 r. jej dziecko zmarło. Zgon dziecka nastąpił przed upływem 8 tygodni życia. Do dnia zgonu dziecka pracownica otrzymała zasiłek macierzyński za 54 dni. Od dnia zgonu dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego jeszcze przez 7 dni, tj. do 11 lipca 2015 r.

PRZYKŁAD

Pracownica 12 czerwca 2015 r. urodziła jedno dziecko. Zasiłek macierzyński przysługuje jej od 12 czerwca do 29 października 2015 r. (140 dni). W dniu 5 lipca 2015 r. jej dziecko zmarło. Zgon dziecka nastąpił przed upływem 8 tygodni życia. Do dnia zgonu dziecka pracownica otrzymała zasiłek macierzyński za 23 dni. Od dnia zgonu dziecka ma prawo do zasiłku macierzyńskiego jeszcze przez 33 dni, tj. do 6 sierpnia 2015 r.

Pracownicy, która urodziła więcej niż jedno dziecko przy jednym porodzie, a jedno (lub więcej dzieci) było martwo urodzone lub zmarło w okresie pierwszych 8 tygodni życia, przysługuje zasiłek macierzyński przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu.

PRZYKŁAD

Pracownica 20 marca 2015 r. urodziła bliźnięta. Z tego tytułu ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 31 tygodni (217 dni), tj. od 20 marca do 22 października 2015 r. W dniu 5 maja jedno z dzieci zmarło. W związku z tym przysługujący pracownicy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego ulega skróceniu do okresu przewidzianego w razie urodzenia jednego dziecka, a więc do 20 tygodni (140 dni). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres od 20 marca do 6 sierpnia 2015 r.

W razie zgonu dziecka po upływie 8 tygodni życia pracownica zachowuje prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka (art. 180¹ § 2 Kodeksu pracy).

Jeżeli pracownica urodzi więcej niż jedno dziecko, a jedno dziecko (lub więcej dzieci) umiera po upływie 8 tygodni życia, zasiłek macierzyński przysługuje jej przez okres odpowiedni do liczby dzieci pozostałych przy życiu, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia wymiaru urlopu macierzyńskiego wynikającego z liczby dzieci pozostałych przy życiu, określonego w art. 180 § 1 Kodeksu pracy.

PRZYKŁAD

Pracownica 20 lutego 2015 r. urodziła bliźnięta. Z tego tytułu ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 31 tygodni (217 dni), tj. od 20 lutego 2015 r. do 24 września 2015 r. W dniu 7 lipca 2015 r. jedno z dzieci zmarło. W związku z tym przysługujący pracownicy okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego ulega skróceniu do okresu przewidzianego w razie urodzenia jednego dziecka, tj. do 20 tygodni (140 dni). Zasiłek macierzyński przysługuje pracownicy przez okres od 20 lutego 2015 r. do 9 lipca 2015 r., a więc przez okres krótszy niż 7 dni po zgonie dziecka.

6. Powstanie prawa do zasiłku macierzyńskiego w okresie urlopu wychowawczego

Po urodzeniu kolejnego dziecka w trakcie urlopu wychowawczego pracownica nadal wykorzystuje udzielony jej urlop wychowawczy do czasu jego zakończenia zgodnie z wnioskiem, natomiast w tym okresie będzie uprawniona do zasiłku macierzyńskiego.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego z tytułu urodzenia dziecka w czasie urlopu wychowawczego jest uzależnione od tego, czy okres, na który pracownicy udzielono urlopu wychowawczego, kończy się w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, jako okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego czy jako okres urlopu rodzicielskiego.

Jeżeli urlop wychowawczy kończy się w okresie odpowiadającym okresowi:

- urlopu macierzyńskiego – pracownica od następnego dnia po zakończeniu urlopu wychowawczego nabywa prawo do urlopu macierzyńskiego do wyczerpania okresu tego urlopu, określonego przepisami

mi Kodeksu pracy, a następnie do dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz do zasiłku macierzyńskiego za okres tych urlopów,

- dodatkowego urlopu macierzyńskiego – pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego jedynie do ostatniego dnia urlopu wychowawczego,
 - urlopu rodzicielskiego – pracownica ma prawo do zasiłku macierzyńskiego jedynie do ostatniego dnia urlopu wychowawczego
- pkt 129 komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego będzie przysługiwało za dalszy okres tylko w przypadku udzielenia pracownicy urlopu wychowawczego za dalszy okres.

PRZYKŁAD

Pracownica korzysta z urlopu wychowawczego od 17 października 2013 r. do 16 października 2015 r. W dniu 30 czerwca 2015 r. urodziła drugie dziecko. Pracownica wystąpiła o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze oraz urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Z tytułu urodzenia drugiego dziecka pracownica ma prawo do:

- zasiłku macierzyńskiego za część okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego przypadającego w czasie urlopu wychowawczego od 30 czerwca do 16 października 2015 r. (109 dni),
- urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego od 17 października do 16 listopada 2015 r. (31 dni),
- dodatkowego urlopu macierzyńskiego i zasiłku macierzyńskiego od 17 listopada do 28 grudnia 2015 r. (42 dni),
- urlopu rodzicielskiego i zasiłku macierzyńskiego od 29 grudnia 2015 r. do 27 czerwca 2016 r. (182 dni).

7. Urlop ojcowski

Oprócz zasiłku macierzyńskiego ojciec dziecka może ubiegać się o urlop ojcowski. Urlop taki przysługuje w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia (art. 182³ Kodeksu pracy).

Natomiast pracownik – ojciec wychowujący dziecko przysposobione ma prawo do urlopu ojcowskiego, nie dłużej niż do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia sądu orzekającego przysposobienie dziecka i 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 dziecko 10. roku życia.

Urlop ojcowski udzielany jest przez pracodawcę na pisemny wniosek ojca wychowującego dziecko. Wniosek należy złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca zobowiązany jest uwzględnić wniosek pracownika.

Urlop ojcowski przyznawany jest niezależnie od prawa do urlopu macierzyńskiego, a to oznacza, że ubezpieczony może wystąpić o zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego:

- w tym samym okresie, w którym matka dziecka pobiera zasiłek macierzyński,
 - jeżeli ma prawo do zasiłku macierzyńskiego za część okresu urlopu macierzyńskiego, gdy ubezpieczona – matka dziecka zrezygnowała z pobierania zasiłku po 14 tygodniach,
 - gdy jest uprawniony do dodatkowego urlopu macierzyńskiego,
 - gdy jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego,
 - gdy matka dziecka jest osobą nieuprawnioną do zasiłku macierzyńskiego (bezrobotną, niepodlegającą ubezpieczeniu chorobowemu),
 - jeżeli ubezpieczenie chorobowe ustanie w trakcie pobierania tego zasiłku
- art. 182³ Kodeksu pracy.

ROZDZIAŁ II.

PRAWO DO ZASIŁKU OPIEKUŃCZEGO

1. Zmiany dotyczące zasiłku opiekuńczego

W wyniku nowelizacji ustawy zasiłkowej zmieniła się definicja członków rodziny. Za członków rodziny uważać się będzie również rodzica dziecka, czyli osobę niepozostającą z ubezpieczonym w związku małżeńskim, ale będącą rodzicem jego dziecka – jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym w okresie sprawowania opieki.

UWAGA! Prawo do zasiłku opiekuńczego nabędzie każdy z rodziców dziecka, jeżeli w okresie niezdolności do pracy będą pozostawać we wspólnym gospodarstwie domowym z dzieckiem.

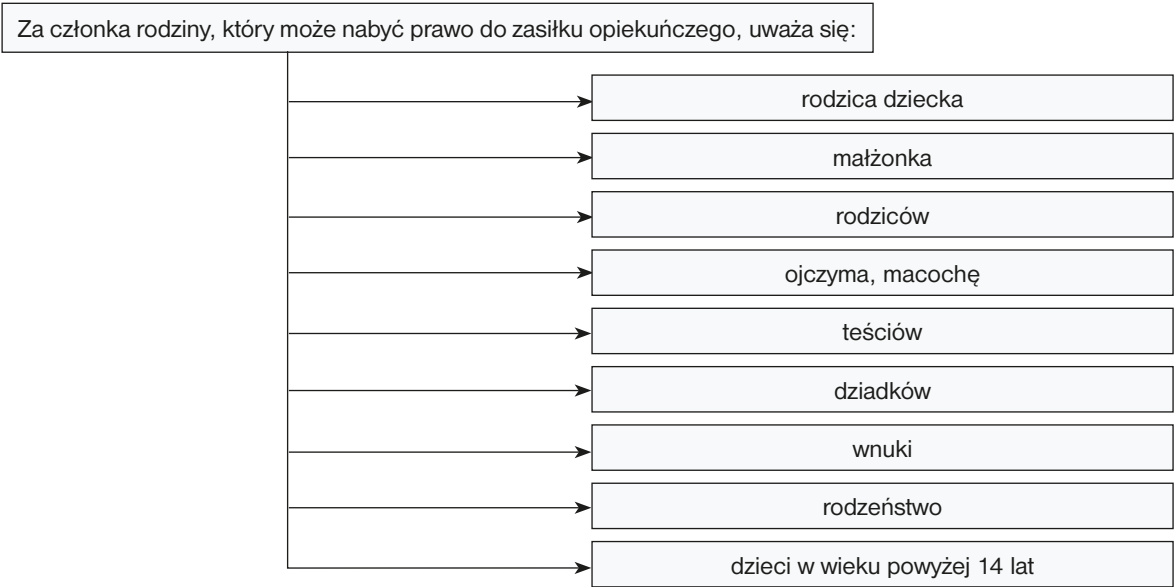
Grono członków rodziny, w rozumieniu ustawy zasiłkowej, poszerzono także o ojczyma i macochę.

PRZYKŁAD

Pracownik przedłożył zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA na okres od 12 do 18 sierpnia 2015 r. w związku z opieką nad chorym członkiem rodziny. W punkcie 18 zwolnienia został wpisany kod pokrewieństwa 2, co oznacza, że opieka ma być sprawowana nad chorym członkiem rodziny. W złożonym oświadczeniu do zasiłku opiekuńczego (ZUS Z-15) pracownik podał imię i nazwisko osoby, nad którą sprawuje opiekę, oraz jako pokrewieństwo wskazał, że jest to matka dziecka. Ponadto oświadczył, że pozostaje z nią we wspólnym gospodarstwie domowym. W tej sytuacji pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego za cały wnioskowany okres, gdyż zasiłek opiekuńczy przysługuje z tytułu sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, za którego uważa się rodzica dziecka, jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki.

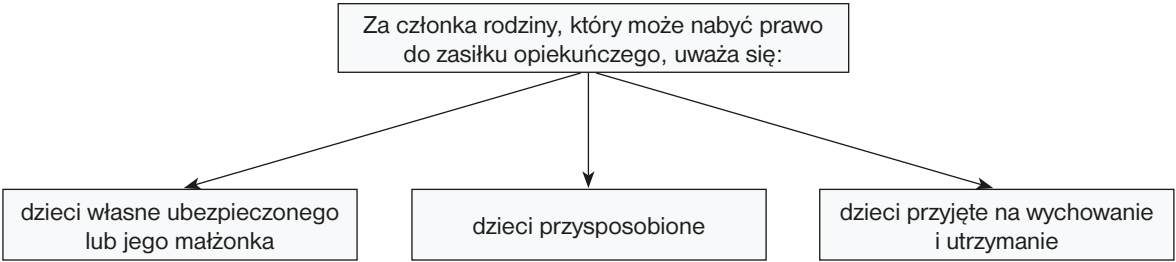
Zmiany dotyczące zasiłku opiekuńczego wejdą w życie w ciągu 14 dni od publikacji w Dzienniku Ustaw.

Definicja członka rodziny po zmianie ustawy zasiłkowej



Natomiast za dzieci, nad którymi opieka uprawnia do wypłaty zasiłku, uważać się będzie, oprócz dzieci własnych, dzieci małżonka i przysposobionych, także dzieci przyjęte na wychowanie i utrzymanie – do-tychczas były to dzieci obce przyjęte na wychowanie i utrzymanie.

Definicja członka rodziny po zmianie ustawy zasiłkowej



Zmianie uległ również przepis dotyczący prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego, gdzie obecnie będzie on przysługiwał nie tylko w przypadku, kiedy matka dziecka wymaga opieki szpitalnej, ale również w sytuacji, kiedy nie może sprawować opieki, gdyż legitymuje się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji i stan jej zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. Należy przypomnieć, że dodatkowy zasiłek opiekuńczy przysługuje w wymiarze do 8 tygodni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 8 tygodni życia. Dodatkowy zasiłek opiekuńczy może przysługiwać innemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwie on pracę lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Prawo do tego zasiłku przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego i przebywa w tym czasie w szpitalu lub kiedy nie może sprawować opieki z uwagi na niezdolność do samodzielnej egzystencji, jeżeli nie pozwala jej na to stan zdrowia.

PRZYKŁAD

Pracownik wystąpił o wypłatę dodatkowego zasiłku opiekuńczego na okres od 18 sierpnia do 12 października 2015 r. nad dzieckiem urodzonym 10 sierpnia 2015 r. Dodatkowo udokumentował, że żona posiada orzeczenie o niezdolności do samodzielnej egzystencji i stan jej zdrowia uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem. W tym przypadku pracownik ma prawo do zasiłku opiekuńczego w okresie od 18 sierpnia do 4 października 2015 r. (48 dni), tj. nie dłużej niż do dnia wykorzystania przez pracownicę 8 tygodni urlopu macierzyńskiego po porodzie.

2. Zmiana przepisów dotyczących prawa do zasiłku opiekuńczego

Regulacja przed zmianą	Regulacja po zmianie
<p>Art. 32. [Prawo do zasiłku]</p> <p>1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:</p> <p>1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:</p> <p>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 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,</p>	<p>Art. 32. [Prawo do zasiłku]</p> <p>1. Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu zwolnionemu od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:</p> <p>1) dzieckiem w wieku do ukończenia 8 lat w przypadku:</p> <p>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 2013 r. poz. 1457), lub dziennego opiekuna sprawujących opiekę nad dzieckiem,</p>