

Zasiłki dla pracowników 2022. Prawo do zasiłków, ustalanie podstawy wymiaru, przykłady obliczeń

Przejdź do produktu na ksiegarnia.beck.pl

Rozdział III. Zasiłek chorobowy

1. Okres wyczekiwania

Okresy wyczekiwania na zasiłek chorobowy są to **minimalne okresy, przez które trzeba podlegać ubezpieczeniu chorobowemu, by móc otrzymać zasiłek chorobowy lub wynagrodzenie chorobowe**. Jest to istotne również w odniesieniu do wynagrodzenia za czas choroby, gdyż także tutaj podstawą jego nabycia jest posiadanie **minimalnego okresu podlegania ubezpieczeniu**.

Zasiłek chorobowy jest świadczeniem przysługującym w razie wystąpienia określonego ryzyka ubezpieczeniowego. Warunkiem, który jednak trzeba w pierwszej kolejności spełnić, jest posiadanie określonego stażu ubezpieczeniowego, dopiero po upływie którego niezdolność do pracy dawać będzie prawo do tego świadczenia. Długość tego okresu (okresu wyczekiwania) jest uzależniona od tego, czy dana osoba jest ubezpieczona obowiązkowo czy dobrowolnie.

Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku:

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

Ograniczenie to nie oznacza, że w okresie wyczekiwania na zasiłek ubezpieczonemu będącemu pracownikiem przysługuje wynagrodzenie za czas choroby wypłacane przez pracodawcę. Zgodnie z art. 92 KP za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 (14) dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u da-

nego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;

- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Jednak według art. 92 § 3 KP wynagrodzenie „chorobowe” nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego.

Powstanie niezdolności do pracy w tym okresie powoduje zatem brak jakichkolwiek świadczeń – zarówno zasiłku, jak i w odniesieniu do ubezpieczonych będących pracownikami wynagrodzenia za czas choroby.

Przykład

Nowo zatrudniony pracownik zachorował po tygodniu pracy. Osoba ta nie posiada wcześniejszych okresów ubezpieczenia chorobowego (w okresie ostatnich 30 dni). Czy powstanie niezdolności do pracy w okresie wyczekiwania spowoduje w tym przypadku brak wynagrodzenia za cały okres orzeczonej niezdolności do pracy?

Pracownik nie będzie uprawniony do wynagrodzenia chorobowego do dnia, w którym minie okres wyczekiwania, ponieważ do wymaganych 30 dni ubezpieczenia wlicza się nie tylko okres ubezpieczenia, lecz także okres choroby przypadający w tym czasie.

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy nie przysługuje w tych sytuacjach, w których nie przysługuje zasiłek chorobowy. Dotyczy to m.in. tzw. okresów wyczekiwania, czyli okresów podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, po upływie których można uzyskać świadczenia z tytułu niezdolności do pracy.

Okres choroby przypadający w okresie wyczekiwania jest traktowany jako okres ubezpieczenia i tym samym podlega wliczeniu do okresu wyczekiwania. Świadczeń związanych z niezdolnością do pracy pracownik nie otrzyma do chwili upływu 30 dni ubezpieczenia (inaczej to ujmując – 30 dni zatrudnienia).

Jeżeli okres niezdolności do pracy wykracza poza tę granicę, za każdy dzień niezdolności do pracy po upływie 30. dnia zatrudnienia będzie mu przysługiwać wynagrodzenie chorobowe, a później – w razie gdy minie już 33 dni wypłaty tego wynagrodzenia – zasiłek chorobowy.

Okresu choroby przypadającej w czasie wyczekiwania na świadczenia chorobowe nie wlicza się w tym przypadku do rocznej puli 33 dni wypłaty wynagrodzenia chorobowego.

Ustawodawca wprowadził **zasadę zaliczalności wcześniej przebytych okresów podlegania ubezpieczeniu chorobowemu do tego okresu**. Poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego są wliczane do wymienionych powyżej okresów wyczekiwania, wówczas gdy przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni lub była spowodowana:

- 1) urlopem wychowawczym,
- 2) urlopem bezpłatnym,
- 3) odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

W tym zakresie nie ma znaczenia, czy poprzedni okres ubezpieczenia był okresem ubezpieczenia dobrowolnego czy obowiązkowego.

Przykład

10 stycznia zawarliśmy umowę zlecenia z osobą, która była zatrudniona przez innego pracodawcę na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Po miesiącu (15 lutego) ten stosunek pracy został jednak rozwiązany (umowa zlecenia była z nami kontynuowana). 35 dni później zleceniobiorca zachorował. Czy przysługuje mu zasiłek chorobowy?

W przedstawionej sytuacji istotne jest to, czy zleceniobiorca w ogóle przystąpił do ubezpieczenia chorobowego po ustaniu stosunku pracy, gdyż w związku z wykonywaniem umowy zlecenia nie jest to obowiązkowe. Podstawowym warunkiem do uzyskania prawa do zasiłku chorobowego jest podleganie ubezpieczeniu chorobowemu w chwili powstania niezdolności do pracy.

Drugim warunkiem jest podleganie ubezpieczeniu chorobowemu przez określony czas. W przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami okres ten wynosi 90 dni. Nie chodzi tutaj o długość podlegania ubezpieczeniu chorobowemu w związku z aktualnym tytułem do objęcia tym ubezpieczeniem. Wliczamy w tym zakresie także poprzednie okresy ubezpieczenia, jeżeli przerwa pomiędzy nimi nie trwała dłużej niż 30 dni. Istnienie prawa do zasiłku chorobowego ww. zleceniobiorcy należy więc oceniać w zależności od długości okresu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu zarówno z tytułu wykonywanej obecnie umowy zlecenia (35 dni, jeżeli przystąpił do ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy zlecenia od razu po rozwiązaniu stosunku pracy), jak i zakończonego już stosunku pracy.

Przykład

Pan Tomasz rozwiązał stosunek pracy (był zatrudniony przez 2 lata), następnego dnia zawarł umowę zlecenia. Nie przystąpił jednak od razu do ubezpieczenia chorobowego, ale zgłosił się do niego dopiero po miesiącu. Czy będzie mu przysługiwać zasiłek chorobowy w razie powstania w najbliższym czasie niezdolności do pracy?

W stosunku do zleceniobiorców jak najbardziej powinna być stosowana powyżej przedstawiona zasada zaliczania wcześniejszego okresu ubezpieczenia do okresu wyczekiwania. Należy jednak rozróżnić moment zawarcia umowy zlecenia (następny dzień po rozwiązaniu umowy o pracę) od momentu przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego (miesiąc później). W przypadku umowy o pracę pracownik podlega ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo od dnia zawarcia umowy. U osób ubezpieczonych dobrowolnie data powstania tytułu do ubezpieczenia i data objęcia ubezpieczeniem nie muszą być tożsame.

W przedstawionej sytuacji zleceniobiorca bezpośrednio przed zawarciem umowy zlecenia był przez dłuższy czas ubezpieczony obowiązkowo. Do wymaganego okresu ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy zlecenia moglibyśmy mu zatem doliczyć ten okres ubezpieczenia i w konsekwencji dałoby to mu prawo do zasiłku chorobowego w razie powstania niezdolności do pracy (łącznie podlegałyby ubezpieczeniu chorobowemu 90 dni). Musiałby jednak przystąpić do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 30 dni od zakończenia stosunku pracy. Tak się nie stało – przerwa przekraczała 30 dni, a więc okres wyczekiwania na zasiłek będzie liczony od nowa (od dnia przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego, a nie od dnia zawarcia umowy zlecenia).

Pewne grupy osób mają prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego. Są to:

- 1) absolwenci szkół lub uczelni lub osoby, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej, którzy zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia szkoły lub uzyskania dyplomu ukończenia studiów, lub zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej;
- 2) osoby, których niezdolność do pracy powstała na skutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy;
- 3) ubezpieczeni obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego (do 10-letniego okresu ubezpieczenia obowiązkowego nie wlicza się okresu urlopu wychowawczego i bezpłatnego);
- 4) posłowie i senatorowie, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji;

- 5) funkcjonariusze Służby Celnej, którzy przyjęli propozycję pracy na podstawie art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 PWKASU i stali się pracownikami w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej.

Przykład

Nowo zatrudniona osoba po kilku dniach pracy złamała nogę. Wcześniej przez pół roku pozostawała bez pracy (nie była ubezpieczona). Osoba ta pracowała jednak już 6 lat i następnie przez 7 lat prowadziła działalność gospodarczą. Czy w takiej sytuacji nie powinien od razu przysługiwać jej zasiłek chorobowy (czy też konkretnie wynagrodzenie za czas choroby)?

Od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego prawo do zasiłku chorobowego przysługuje m.in. ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Muszą więc tutaj zostać spełnione łącznie 2 warunki:

- 1) posiadanie wcześniejszego, co najmniej 10-letniego okresu obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego;
- 2) podleganie aktualnie ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo.

Osoby wykonujące działalność gospodarczą podlegają ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie, a zatem do wymaganego okresu 10-letniego nie możemy zaliczać 7 lat prowadzenia firmy. Pracownik posiada więc jedynie 6-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia, niezdolność do pracy powstała przed upływem 30 dni ubezpieczenia, więc – w konsekwencji – wynagrodzenie chorobowe nie będzie mu przysługiwało.

Wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy jest 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.

Za **wypadek w drodze do pracy lub z pracy** uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Jednak uważa się, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas, gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego, ze względów komunikacyjnych, najdogodniejsza (art. 57b EmRentyFUSU).

Orzecznictwo

Dla oceny, czy wypadek zdarzył się w drodze z pracy, nie jest przesądzające to, że pracownik odbywa drogę w kierunku przeciwnym do miejsca zamieszkania, lecz to, czy droga ta jest drogą najkrótszą lub wyjątkowo drogą najdogodniejszą komunikacyjnie. W przypadku bowiem ustalenia, że wypadek zdarzył się w drodze z pracy, która nie była drogą najkrótszą lub najdogodniejszą komunikacyjnie, wypadek taki nie może być uznany za wypadek w drodze z pracy (wyr. SN z 20.4.2001 r., II UKN 351/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 23).

Jak wskazał SA w Białymstoku w wyroku z 12.3.2020 r., III AUa 895/19, OSAB 2020, Nr 1, s. 99, za drogę do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia, w rozumieniu art. 57b ust. 1 EmRentyFUSU, mimo wydłużenia najkrótszej drogi, należy uznać także podwiezienie współpracownicy do domu, w sytuacji kiedy:

- 1) jest to droga rutynowa;
- 2) jazda współpracownic odbywała się za wiedzą przełożonego, który opracował grafik ich pracy, aby mogły razem dojeżdżać do/z pracy własnym samochodem z uwagi na brak środków komunikacji publicznej i potrzebę obniżenia kosztów dojazdu;
- 3) podwiezienie współpracownicy nie przekracza czasowych granic potrzeby.

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

- 1) innego zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego;
- 2) zwykłego wykonywania funkcji lub zadań zawodowych albo społecznych;
- 3) zwykłego spożywania posiłków;
- 4) odbywania nauki lub studiów.

Z powyższego wynika, że „wypadek przy pracy” to nie tylko zdarzenie dotyczące pracownika. Jak najbardziej przepisy o wypadku w drodze do pracy lub z pracy możemy stosować w odniesieniu do osób wykonujących działalność gospodarczą.

Przykład

Pracownica miała podpisane dokumenty o pracy zdalnej z miejsca zamieszkania, jednak jednego dnia przyszła do pracy (rejestracja kartą magnetyczną od godz. 7.20 do

godz. 15.11). Pani ta pracuje od godz. 7.00 do 15.00. O godz. 15.15 wróciła do pracy i w ochronie poprosiła o zawieszenie na pogotowie, bo przechodząc przez drogę za siedzibą firmy, potknęła się o próg zwalniający, przewróciła się i złamała rękę. Nie otrzymała od swojego przełożonego informacji o stawiennictwie w tym dniu w siedzibie firmy, po prostu sama zdecydowała o przyjściu w tym dniu do pracy. Czy ze względu na to, że w tym dniu powinna świadczyć pracę z miejsca zamieszkania, należy uznać taki wypadek za wypadek w drodze z pracy czy nie?

W tym przypadku należy dokonać oceny, czy pracownica mogła faktycznie świadczyć pracę w dotychczasowym (stałym) miejscu jej wykonywania pomimo określenia na ten dzień pracy zdalnej. Sugerować to może czas przebywania na terenie zakładu pracy, co tworzy domniemanie wiedzy przełożonych o tym fakcie. Zdaniem autora, opierając się właśnie na czasie świadczenia pracy w dotychczasowym miejscu, należałoby uznać to zdarzenie za wypadek w drodze z pracy.

Przepisy antywirusowe dają pracodawcy możliwość nakazania pracownikom wykonywania, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę poza miejscem jej stałego wykonywania. Praca ta odbywa się na polecenia pracodawcy, może być również w tym zakresie zawierane porozumienie. Istotne jest to, że faktycznie określane jest inne miejsce wykonywania pracy niż dotychczasowe.

Zakładając, że nie ma żadnych dalszych zastrzeżeń w poleceniu (porozumieniu, czy – jak określono w pytaniu – dokumentach dotyczących pracy zdalnej) odnośnie do możliwości jej wykonywania w stałym miejscu pracy w razie powstania takiej potrzeby itp., pracownica miała we wskazanym dniu pracować zdalnie ze swojego domu. Nastąpiłoby więc naruszenie polecenia służbowego (ustaleń) dotyczących pracy zdalnej. Naruszenie dyscypliny pracy nie oznacza jednak samo w sobie, że wypadek nie powinien być kwalifikowany jako wypadek w drodze z pracy.

Problematyczny w tym konkretnym przypadku może być czas świadczenia pracy w dotychczasowym miejscu pracy. Pracownica spędziła tam cały dzień i – o ile praca wykonywana jest pod kierownictwem przełożonego, podlega kontroli, osoba ta świadczy pracę w sposób „widoczny” dla kierownictwa itp. – można uznać, że wystąpiło zezwolenie na jej wykonywanie w dotychczasowym miejscu. W innym przypadku należałoby oczekiwać reakcji ze strony osób odpowiedzialnych za organizację pracy. Stąd mielibyśmy do czynienia zarówno z faktycznym świadczeniem pracy zaaprobowanym przez przełożonych, jak i jednocześnie z drogą z miejsca wykonywania zatrudnienia.

Zakwestionowanie wypadku w drodze z pracy musiałyby się opierać zarówno na wyraźnym poleceniu pracy zdalnej z zastrzeżeniem braku możliwości wykonywania pracy w dotychczasowym miejscu, jak i – jednocześnie – na wykonywaniu pracy przez pracownicę w sposób całkowicie niekontrolowany przez przełożonych, w miejscu niepodlegającym nadzorowi kierowniczemu.

2. Zasiłek po ustaniu tytułu do ubezpieczenia – skrócenie okresu pobierania zasiłku od 2022 r.

Generalnie zasiłek chorobowy jest świadczeniem przysługującym z ubezpieczenia społecznego ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Świadczenie to przysługuje jednak również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, pod warunkiem że 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 (choroba taka jest zaznaczana na zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „E”).

Zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia (te same wyłączenia stosujemy zresztą także do zasiłku w związku z niezdolnością do pracy powstałą w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i kontynuowaną już po ustaniu ubezpieczenia) **nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego**, jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- 1) ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy;
- 2) kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby;
- 3) nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia ze względu na to, że nie miała wymaganego okresu wyczekiwania;
- 4) jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego;
- 5) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonego w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

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

Należy zauważyć, że w przypadku osób, które podlegają ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie (np. zleceniobiorcy, osoby prowadzące działalność gospodarczą), ustanie ubezpieczenia nie musi być tożsame z ustaniem tytułu do ubezpieczenia – jest tak, wówczas gdy mamy do czynienia z wyłączeniem z dobrowolnego ubezpieczenia bez końca danej działalności. Jeżeli osoba ta nadal prowadzi działalność po rezygnacji z ubezpieczenia chorobowego, nie przysługuje jej prawo do zasiłku w razie niezdolności do pracy powstałej po ustaniu ubezpieczenia.

Przykład

Tomasz M. prowadzi pozarolniczą działalność i z tego tytułu opłaca dobrowolnie składki na ubezpieczenie chorobowe. Po pewnym czasie zgłosił jednak wniosek o wyłączenie z tego ubezpieczenia, co nastąpiło z dniem 31 maja. W dniu 6 czerwca Pan Tomasz zachorował i był niezdolny do pracy do 8 lipca.

Mimo że niezdolność do pracy powstała w ciągu 14 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego i trwa nieprzerwanie ponad 30 dni, pan Tomasz nie ma w tym okresie prawa do zasiłku chorobowego, gdyż ustanie ubezpieczenia chorobowego nie było spowodowane ustaniem tytułu ubezpieczenia. Tytuł do ubezpieczeń istnieje nadal, a nastąpiło jedynie zakończenie podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.

Przykład

Pracownik był zatrudniony do końca maja. Równocześnie od początku marca prowadził działalność pozarolniczą, w związku z którą do ubezpieczenia chorobowego przystąpił dobrowolnie 1 czerwca. Niezdolność do pracy powstała 10 maja i trwała do 20 lipca.

Za okres 10 do 31 maja osoba ta jest uprawniona do zasiłku chorobowego z tytułu zatrudnienia (w tym roku pracownik był już chory ponad 33 dni), natomiast za okres od 1 do 20 czerwca – z tytułu prowadzonej działalności pozarolniczej, o ile posiada wymagany, co najmniej 180-dniowy okres podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (do którego wliczamy okres ubezpieczenia „pracowniczego”).

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na pod-

stawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych.

Artykuł 46 ZasiłkiU ma zastosowanie do wszelkich okresów pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia. W szczególności wykładnia językowo-logiczna nie pozwala na postawienie tezy, że ograniczenie wysokości podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uregulowane w tym przepisie ma miejsce tylko wówczas, gdy prawo do zasiłku powstało po ustaniu tytułu ubezpieczenia, a nie ma zastosowania w takiej sytuacji, gdy prawo powstało w czasie trwania tytułu ubezpieczenia i obejmuje również okres po jego ustaniu (wyr. SN z 7.4.2009 r., I UK 337/08, OSNP 2010, Nr 21–22, poz. 269).

Orzecznictwo

Zasiłek chorobowy przysługuje osobie, która stała się czasowo niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli nieprzerwanie podlegała obowiązkowo temu ubezpieczeniu przez 30 dni, a nie przez co najmniej 31 dni (wyr. SN z 28.11.2019 r., I UK 269/18, OSNP 2020, Nr 12, poz. 143).

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn zrównanych z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Okres jego wypłacania jest w drugiej kolejności ograniczony poprzez wskazanie przedziału czasu:

- 1) nie dłużej niż przez 182 dni,
- 2) nie dłużej niż przez 270 dni, jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub przypada w okresie ciąży.

Od początku 2022 r. skraca się okres zasiłkowy do 91 dni w przypadku niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn wskazanych w art. 6 ust. 2 ZasiłkiU (np. kwarantanna) za okres przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Do okresu 91 dni nie będzie wliczany okres niezdolności w trakcie ubezpieczenia. W konsekwencji, jeżeli np. pracownik na miesiąc przed upływem okresu wypowiedzenia poważnie zachoruje i w sposób ciągły będzie chorować w okresie po rozwiązaniu umowy, to od dnia następnego po ostatnim dniu zatrudnienia będzie mógł otrzymywać zasiłek przez maksymalnie 91 dni.

Skrócenie okresu zasiłkowego nie obejmuje niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży oraz powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Jednak zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstało przed dniem 1.1.2022 r., wypłaca się w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach dotychczasowych za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Przykład

Pracownik w drugim miesiącu bieżącego wypowiedzenia (listopad 2021 r.) miał poważny wypadek (nie był to wypadek przy pracy), na skutek którego przez wiele miesięcy będzie najprawdopodobniej niezdolny do pracy. Przez jaki czas będzie otrzymywać zasiłek po rozwiązaniu umowy?

Pracownika będą obejmować obowiązujące do końca 2021 r. przepisy dotyczące długości pobierania zasiłku – nie będzie go dotyczyć skrócenie okresu zasiłkowego do 91 dni po ustaniu tytułu do ubezpieczeń.

Generalnie zasiłek chorobowy jest świadczeniem przysługującym z ubezpieczenia społecznego ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Świadczenie to przysługuje jednak również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, pod warunkiem że 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 (choroba taka jest zaznaczana na zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „E”).

Zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia lub niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i kontynuowanej już po ustaniu ubezpieczenia nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- 1) ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy;
- 2) kontynuuje działalność zarobkową lub podjęła działalność zarobkową stanowiącą tytuł do objęcia obowiązkowo lub dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym albo zapewniającą prawo do świadczeń za okres niezdolności do pracy z powodu choroby;

- 3) nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia ze względu na to, że nie miała wymaganego okresu wyczekiwania;
- 4) jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego;
- 5) podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określone w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników.

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

Od 2022 r. skrócono okres zasiłkowy do 91 dni w przypadku niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn wskazanych w art. 6 ust. 2 ZasiłkiU (np. kwarantanna) za okres przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Do okresu 91 dni nie będzie wliczany okres niezdolności w trakcie ubezpieczenia. W konsekwencji, jeżeli np. pracownik na miesiąc przed upływem okresu wypowiedzenia poważnie zachoruje i w sposób ciągły będzie chorować w okresie po rozwiązaniu umowy, to od dnia następnego po ostatnim dniu zatrudnienia będzie mógł otrzymywać zasiłek przez maksymalnie 91 dni.

Skrócenie okresu zasiłkowego nie obejmuje niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży oraz powstałej wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Państwa pracownik rozpoczął niezdolność do pracy jednak w 2021 r. Jeżeli w sposób ciągły będzie niezdolny do pracy również w 2022 r. (po ustaniu tytułu do ubezpieczeń – po zakończeniu zatrudnienia), nie nastąpi skrócenie okresu pobierania zasiłku do 91 dni liczonych od 1 stycznia. Zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstało przed dniem 1.1.2022 r., wypłaca się w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach dotychczasowych za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Będzie to zatem maksymalnie łącznie 182-dniowy okres zasiłkowy.

3. Wysokość zasiłku – zmiany od 2022 r.

Do końca 2021 r. miesięczna kwota zasiłku chorobowego wynosi:

- 1) 80% podstawy wymiaru zasiłku;
- 2) 70% podstawy wymiaru zasiłku – za okres pobytu w szpitalu;
- 3) 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa w art. 6 ust. 2 ZasiłkiU:
 - a) przypada w okresie ciąży,

- b) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
- c) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

W odniesieniu do wynagrodzenia za czas choroby stosujemy zatem tylko dwie wysokości – 80 lub 100% podstawy wymiaru. Za czas pobytu w szpitalu nie dokonujemy – w przeciwieństwie do zasiłku chorobowego – dalszego pomniejszenia. Należy podkreślić, że obniżenie do 70% nie dotyczy niezdolności do pracy lub niemożności jej wykonywania, za którą zasiłek jest przewidziany w wysokości 100% podstawy wymiaru. Nawet zatem w przypadku, gdy np. kobieta w ciąży znajdzie się w szpitalu (niekoniecznie z powodów związanych z ciążą), przysługuje jej 100% zasiłek chorobowy.

Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

Po zmianach – od początku 2022 r. – zasiłek wynosi 80% lub 100% podstawy wymiaru. Nie ma już 70% zasiłku za czas pobytu w szpitalu.

Tutaj jednak pojawia się wspomniany wyżej przepis przejściowy – art. 21 ZmSysUbSpołU21. Zgodnie z nim zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstało przed dniem 1.1.2022 r., wypłaca się w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach dotychczasowych za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Jeżeli zatem np. 31.12.2021 r. pracownik trafi na kilka tygodni do szpitala (mając już wyczerpany w 2021 r. okres pobierania wynagrodzenia chorobowego), to przez cały okres pobytu w szpitalu będzie otrzymywał 70% zasiłek.

Przykład

Pracownik w 2021 r. roku chorował już ponad 33 dni, otrzymuje już zatem zasiłek chorobowy. Prawdopodobnie w drugiej połowie grudnia będzie miał operację, co może być połączone z kilkutygodniowym pobytem w szpitalu. Czy jeśli tak się stanie, przez cały okres hospitalizacji uzyskiwać będzie zasiłek 70%?

Jeżeli nastąpiła sytuacja, w której pracownik będzie „na zasiłku” rozpoczętym w tym roku w sposób ciągły również w początkowym okresie 2022 r. to za cały okres pobytu w szpitalu – również przypadający już w styczniu – będzie mieć prawo do zasiłku 70%, a nie 80%.

Do końca 2021 r. miesięczna kwota zasiłku chorobowego wynosi:

- 1) 80% podstawy wymiaru zasiłku;
- 2) 70% podstawy wymiaru zasiłku – za okres pobytu w szpitalu;
- 3) 100% podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy, o której mowa w art. 6 ust. 2 ZasiłkiU:
 - a) przypada w okresie ciąży,
 - b) powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz za biegowi pobrania komórek, tkanek i narządów,
 - c) powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy.

Miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15. do 33. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku.

70% podstawa wymiaru nie dotyczy wynagrodzenia chorobowego. Tutaj mamy tylko dwie stawki – 80% lub 100%. W razie jednak kontynuowania niezdolności w kolejnym roku, rozpoczętej w poprzednim roku kalendarzowym, przy której przysługiwał już zasiłek chorobowy, kontynuowane jest prawo do zasiłku, zatem wskazany pracownik nie będzie uzyskiwać od 1 stycznia wynagrodzenia chorobowego.

Od 1.1.2022 r. usunięta zostanie 70% podstawa wymiaru zasiłku za okres pobytu w szpitalu. Pozostanie zatem jedynie 80% (standardowa) i 100% we wskazanych sytuacjach szczególnych (takich samych jak obecnie).

Do sytuacji osoby wskazanej w pytaniu odnosić się będzie przepis przejściowy – art. 21 ZmSysUbSpołU21. Zgodnie z nim zasiłki oraz świadczenie rehabilitacyjne, do których prawo powstało przed dniem 1.1.2022 r., wypłaca się w wysokości, na zasadach i w trybie określonych w przepisach dotychczasowych za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. W konsekwencji, jeżeli hospitalizacja pracownika rozpoczęłaby się w grudniu i trwała w sposób ciągły w styczniu, to nadal otrzymywałby 70% zasiłek chorobowy.

4. Okres zasiłkowy – zmiana sposobu ustalania od 2022 r.

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn zrównanych z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Okres jego wypłacania jest w drugiej kolejności ograniczony poprzez wskazanie przedziału czasu:

- 1) nie dłużej niż przez 182 dni;
- 2) nie dłużej niż przez 270 dni, jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została gruźlicą lub przypada w okresie ciąży.

Do końca 2021 r. okres zasiłkowy liczymy zatem na nowo, gdy:

- 1) w niezdolności do pracy wystąpi przerwa, a niezdolność do pracy przed przerwą i po przerwie jest spowodowana inną chorobą;
- 2) pomiędzy okresami niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą przerwa przekracza 60 dni.

Jeżeli mówimy o niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą, to na zaświadczeniu lekarskim powinien znajdować się kod literowy A. W przypadku jego braku i istnieniu podejrzenia, że może to być ta sama jednostka chorobowa, a zaświadczenia lekarskie pochodzą od różnych lekarzy, **pracodawca powinien wystąpić z zapytaniem do ZUS**. Służy temu wniosek płatnika składek o ustalenie okresu zasiłkowego (ZAS-64).

Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresu niezdolności do pracy przypadającego w okresach wyczekiwania. Do okresu zasiłkowego nie wliczamy także okresów niezdolności do pracy, za które nie przysługują świadczenia chorobowe, przypadających w czasie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) tymczasowego aresztowania;
- 4) odbywania kary pozbawienia wolności (pkt 3 i 4 – 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);
- 5) usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 632 § 8 KP.

Jeżeli bezpośrednio przed okresem orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby ubezpieczony pobierał świadczenie rehabilitacyjne albo korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia, nie nabywa prawa do nowego okresu zasiłkowego. Okresy orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby po okresie świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia i przed tymi okresami zlicza się do jednego okresu zasiłkowego. W przy-

padku gdy po okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego albo korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia, niezdolność do pracy z powodu choroby ubezpieczonego powstanie po przerwie, należy ustalić, czy nie zachodzą okoliczności powodujące zliczenie do jednego okresu zasiłkowego okresów niezdolności do pracy z powodu choroby po okresie świadczenia rehabilitacyjnego lub urlopu dla poratowania zdrowia i przed tymi okresami.

Przykład

Pracownik zatrudniony na pełny etat po 134 dniach nieprzerwanej niezdolności do pracy przedstawił badanie lekarskie umożliwiające jego powrót do pracy, na kilka dni powrócił do pracy, po czym udał się na urlop bezpłatny – na 16 dni kalendarzowych, oraz na urlop wypoczynkowy, co w sumie stanowiło 61 dni. Następnie przedstawił kolejne zwolnienie lekarskie ZUS ZLA. Czy 16 dni urlopu bezpłatnego wchodzi w 60 dni, które stanowią przerwę między okresami zasiłkowymi?

Przerwa to czas pomiędzy okresami orzeczonej niezdolności do pracy, podczas którego pracownik posiada zdolność do pracy. W opisanej sytuacji została ona wykazana badaniami profilaktycznymi. Okres urlopu bezpłatnego w pełni wchodzi w czas przerwy.

Jeżeli mówimy o niezdolności do pracy spowodowanej tą samą chorobą – można zakładać, że pytanie dotyczy takiej sytuacji – to na zaświadczeniu lekarskim powinien znajdować się kod literowy A. W przypadku jego braku i istnieniu podejrzenia, że może to być ta sama jednostka chorobowa, a zaświadczenia lekarskie pochodzą od różnych lekarzy, pracodawca powinien wystąpić z zapytaniem do ZUS. Służy temu wniosek płatnika składek o ustalenie okresu zasiłkowego (ZAS-64). Okres przerwy nie jest związany z koniecznością świadczenia pracy, a odzyskaniem zdolności do pracy. Ta zaś została potwierdzona badaniami kontrolnymi. Przerwa jest czasem, który płynie od zakończenia niezdolności do pracy do rozpoczęcia kolejnej spowodowanej tą samą chorobą. Nie ma tutaj znaczenia to, czy pracownik świadczy pracę, przebywa na urlopie wypoczynkowym czy bezpłatnym.

Okres urlopu bezpłatnego nie jest wliczany do okresu zasiłkowego, ale nie jest wyłączone spod wliczania go do przerwy pomiędzy okresami niezdolności do pracy.

Od początku 2022 r. do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy **nie przekraczała 60 dni**. Do okresu zasiłkowego nie będziemy wliczać okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.

Ustawodawca zlikwidował zatem obecnie występujące rozróżnienie na niezdolność do pracy spowodowaną tą samą i inną chorobą. Nie będzie więc

miało już żadnego znaczenia to, jaką jednostką chorobową jest uzasadniona kolejna niezdolność do pracy. Może to mieć kolosalne skutki dla wielu osób, gdyż może powodować zaliczanie do okresu zasiłkowego nawet bardzo krótkich okresów niezdolności do pracy sprzed znacznego czasu.

Przykład

Pracownik chorował przez 5 dni, po 50 dniach był skierowany na 2-tygodniową kwarantannę, po kolejnych 40 dniach złamał nogę.

Okres zasiłkowy będzie ustalany z uwzględnieniem poprzednich dwóch „sytuacji zdrowotnych” – łącznie było to 19 dni otrzymywania świadczeń chorobowych.

Przykład

Do końca 2021 r. w razie powstania nawet po dniu przerwy nowej niezdolności do pracy, ale spowodowanej inną przyczyną, okres zasiłkowy liczymy na nowo. Czy po wejściu w życie zmian przepisów w każdej sytuacji będzie następować kontynuacja tego samego okresu zasiłkowego w przypadku niezdolności do pracy spowodowanych różnymi chorobami?

Będzie tak w każdym przypadku, w którym przerwa nie przekroczy 60 dni lub gdy po krótszej przerwie niezdolność do pracy wystąpi w trakcie ciąży.

Zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn zrównanych z niezdolnością do pracy z powodu choroby.

Okres jego wypłacania jest w drugiej kolejności ograniczony poprzez wskazanie przedziału czasu:

- 1) nie dłużej niż przez 182 dni;
- 2) nie dłużej niż przez 270 dni, jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub przypada w okresie ciąży.

Do okresu zasiłkowego nie wliczamy okresu niezdolności do pracy przypadającego w okresach wyczekiwania. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się także okresów niezdolności do pracy, za które nie przysługują świadczenia chorobowe, przypadających w czasie:

- 1) urlopu bezpłatnego;
- 2) urlopu wychowawczego;
- 3) tymczasowego aresztowania;
- 4) odbywania kary pozbawienia wolności;
- 5) usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 KP.

[Przejdź do księgarni →](#)



ksiegarnia.beck.pl