

**Zasitek chorobowy
w 2024 r.
z uwzględnieniem
zapowiadanych zmian
– korzyści dla pracodawców
i pracowników**



**SERWIS
PŁATNIKA** | **ZUS**

Autor:

Andrzej Radziśław

Marek Styczeń

Wydawca:

Aleksandra Majdan-Piechocka

Redaktor:

Marta Strupińska

Koordynator produkcji:

Mariusz Jezierski

Skład i łamanie:

„Triograf” Dariusz Kołacz

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

03-918 Warszawa, ul. Łotewska 9a

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10, e-mail: serwis_zus@wip.pl

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy, Sąd Gospodarczy

XIII Wydział Gospodarczy Rejestrowy

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2024

Publikacja „Zasilek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian – korzyści dla pracodawców i pracowników” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, www i inne) chroniona jest prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Publikacja „Zasilek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian – korzyści dla pracodawców i pracowników” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w publikacji „Korekta dokumentów rozliczeniowych” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w publikacji „Zasilek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian – korzyści dla pracodawców i pracowników” lub w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówek, przykładów.

Informacje o prenumeracie

tel. 22 518 29 29

e-mail: cok@wip.pl

Zasitek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian – korzyści dla pracodawców i pracowników

Przejęcie finansowania zasiłków przez ZUS to jedna z zapowiadanych przez rząd zmian przepisów. Oznaczałaby ona likwidację wynagrodzenia za czas choroby. Wtedy od 1. dnia niezdolności do pracy pracownik miałby prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków ZUS. Nie znając projektu, możemy założyć, że zmiana dotyczyłaby jedynie likwidacji wynagrodzenia za czas choroby, natomiast sam zasiłek wypłacałby pracodawca (rozliczając go w ciężar składek) albo ZUS. Taka zmiana byłaby korzystna dla każdego z pracodawców, bo nie ponosiliby oni kosztów wypłaty wynagrodzenia za czas choroby.

Z ebooka dowiesz się, na czym mogą polegać zmiany przepisów (nie znamy daty wejścia ich w życie), ale przede wszystkim na jakich zasadach należy wypłacać wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy w obecnym stanie prawnym w 2024 r.

Zapowiadane zmiany: wynagrodzenie za czas choroby zamienione na zasiłek chorobowy

W przypadku choroby pracownika za okres do 33 dni w roku kalendarzowym, a w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu.

W niektórych przypadkach wynagrodzenie to przysługuje w wysokości 100%. Tak jest, gdy niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży albo jest spowodowana poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

UWAGA

Wynagrodzenie za czas choroby jest świadczeniem, które finansuje i wypłaca każdy pracodawca. Dopiero gdy niezdolność do pracy w danym roku kalendarzowym jest dłuższa niż 33/14, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego.

Zasiłek chorobowy jest świadczeniem finansowanym ze środków ZUS. Płatnicy, którzy są uprawnieni do wypłaty świadczeń, wypłacają je swoim pracownikom i rozliczają w ciężar składek, czyli pomniejszają należności wpłacane do ZUS o wypłacone swoim ubezpieczonym zasiłki. Gdy zaś dany płatnik nie jest uprawniony do wypłaty zasiłków, to te świadczenia jego ubezpieczonym wypłaca ZUS. O tym, czy dany płatnik jest uprawniony do wypłaty świadczeń chorobowych, decyduje liczba osób zgłaszanych przez tego płatnika do ubezpieczenia chorobowego 30 listopada danego roku. Jeżeli w tym dniu płatnik zgłasza co najmniej 21 osób podlegających ubezpieczeniu chorobowemu, to w kolejnym roku kalendarzowym płatnik wypłaca swoim pracownikom zasiłki. Gdy ta liczba jest niższa, zasiłki wypłaca ZUS.

Na czym ma polegać zmiana przepisów?

Zapowiadana jeszcze w grudniu przez nowy rząd zmiana dotycząca przejęcia finansowania zasiłków przez ZUS oznaczałaby likwidację wynagrodzenia za czas choroby. Wtedy od 1. dnia niezdolności do pracy pracownik miałby prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków ZUS-u. Co prawda nie znamy choćby wstępnych założeń projektu, ale możemy uznać, że zmiana dotyczyłaby likwidacji wynagrodzenia za czas choroby, natomiast sam zasiłek wypłacałby pracodawca (rozliczając go w ciężar składek) albo ZUS. Taka zmiana byłaby korzystna dla każdego z pracodawców, bo nie ponosiliby oni kosztów wypłaty wynagrodzenia za czas choroby.

PRZYKŁAD 1

ROZLICZENIE PRACOWNIKA PO WPROWADZENIU ZMIAN

Przy wynagrodzeniu minimalnym 4.242 zł w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. stawka za 1 dzień choroby płatna w wysokości 80% wynosi 97,61 zł.

Pracodawca ma pracownika, który ukończył 26 lat, złożył oświadczenie PIT-2, do którego stosowane są podstawowe kup.

Rozliczenie (wg obecnie obowiązujących przepisów) wygląda następująco:

- $4.242 \text{ zł} - (4.242 \text{ zł} \times 13,71\%) : 30 = 122,01 \text{ zł}$

- $122,01 \text{ zł} \times 80\% = 97,61 \text{ zł}$.

W przypadku gdy pracownik przez 31 dni choruje, to za ten okres pracodawca wypłaca mu wynagrodzenie chorobowe brutto w wysokości 3.025,91 zł ($97,61 \text{ zł} \times 31$).

Wynagrodzenie netto wynosi:

- $3.025,91 \text{ zł} \times 9\% = 272,33 \text{ zł}$ (składka na ubezpieczenie zdrowotne),

- $3.025,91 \text{ zł} - 250 \text{ zł}$ (kup) = 2.776 zł,

- $2.776 \times 12\% - 300 \text{ zł} = 33 \text{ zł}$ (zaliczka na PIT),

- $3.025,91 \text{ zł} - 272,33 \text{ zł} - 33 \text{ zł} = 2.720,58 \text{ zł}$.

Rozliczenie po wprowadzeniu zapowiadanych zmian:

Gdyby za ten okres należny był zasiłek chorobowy, to jego wysokość brutto byłaby taka sama i wynosiła 3.025,91 zł – kwota ta byłaby jednak sfinansowana ze środków ZUS, a nie pracodawcy.

Zasiłek netto wyniósłby:

- $3.026 \text{ zł} \times 12\% - 300 \text{ zł} = 63 \text{ zł}$ (zaliczka),

- $3.026 \text{ zł} - 63 \text{ zł} = 2.963 \text{ zł}$.

Na zmianie pracownik zyskałby 192,42 zł ($2.963 \text{ zł} - 2.720,58 \text{ zł}$).

Zmiana przepisów – korzyści również dla pracowników

Zmiana przepisów byłaby korzystna nie tylko dla pracodawców, ale także dla wszystkich pracowników. Wynagrodzenie za czas choroby stanowi bowiem podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne, a zasiłek chorobowy nie. Natomiast zarówno wynagrodzenie za czas choroby, jak i zasiłek chorobowy są wyłączone od składek na ubezpieczenia społeczne.

Zmiany przepisów – konsekwencje podatkowe

Likwidacja wynagrodzenia chorobowego i zastąpienie go zasiłkiem chorobowym powoduje, że zmienia się źródło przychodu ze stosunku pracy przy wynagrodzeniu chorobowym, do którego stosuje się koszty uzyskania przychodu na zasiłek chorobowy, a więc przychód z innych źródeł, do którego kosztów nie stosujemy.

Zasiłek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian

Miałoby to też przełożenie na zwolnienia podatkowe np. dla osób do 26 lat. Te osoby nie płacą podatku m.in. od przychodu ze stosunku pracy do limitu przychodów 85.528 zł. Zwolnienie to nie dotyczy zasiłków chorobowych.

Ta sama zasada dotyczy innych podatków korzystających ze zwolnień podatkowych, czyli pracujących, seniorów, osób powracających z zagranicy, osób wychowujących czwórkę dzieci.

Zmiana przepisów – odliczenie nadpłaconego wynagrodzenia

Na podstawie art. 87 § 7 Kodeksu pracy, z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia. Ten przepis pozwala na odliczenie nadpłaconego wynagrodzenia z wynagrodzenia (w tym wynagrodzenia chorobowego) wypłacanego w kolejnym terminie. Przepis ten nie dotyczy zasiłków. W przypadku gdy pracownik otrzymałby 26. danego miesiąca wynagrodzenia za cały miesiąc, a byłby chory od 27 do końca miesiąca, to gdy w kolejnym miesiącu będzie otrzymywał wynagrodzenie albo wynagrodzenie chorobowe, to pracodawca odliczy nadpłacone wynagrodzenie. Jeżeli zaś w kolejnym miesiącu będzie wypłacany zasiłek, to bez zgody pracownika odliczenie nie będzie możliwe.

Andrzej Radziśław

radca prawny, specjalista w zakresie ubezpieczeń społecznych,
wykładowca na szkoleniach z ponad 20-letnim doświadczeniem

Wynagrodzenie za czas choroby

Wynagrodzenie za czas choroby jest świadczeniem, o którym mowa w art. 92 kp. Nie jest świadczeniem z ubezpieczeń społecznych, lecz finansowanym wyłącznie ze środków płatnika składek. Ze względu na jego ścisły związek z podleganiem ubezpieczeniu chorobowemu i wypłatą zasiłku chorobowego, w niniejszym opracowaniu zostaną omówione najważniejsze zasady jego przyznawania i wypłaty.

Prawo do wynagrodzenia za czas choroby

Wynagrodzenie za czas choroby przysługuje niektórym ubezpieczonym podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu za czas niezdolności do pracy z powodu:

- choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- wypadku w drodze do pracy lub z pracy,
- poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Prawo do wynagrodzenia za czas choroby zachowują:

- pracownicy – na podstawie art. 92 Kp,
- osoby wykonujące pracę nakładczą, w praktyce nazywani chałupnikami – na podstawie § 12 ust. 5 rozporządzenia Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 280),
- osoby odbywające służbę zastępczą – na podstawie art. 24 ust. 1 ustawy z 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2217 ze zm.).

Wynagrodzenie za czas choroby nie przysługuje, jeżeli niezdolność pracownika do pracy jest następstwem wypadku przy pracy lub stwierdzonej choroby zawodowej. W takim przypadku pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego, nawet gdy wynagrodzenie za czas choroby nie zostało mu w danym roku kalendarzowym jeszcze wypłacone.

Do wynagrodzenia za czas choroby stosuje się niektóre zasady obowiązujące dla zasiłku chorobowego:

- przysługuje po wymaganym okresie wyczekiwania, tj. podlegania ubezpieczeniu chorobowemu,
- wypłaca się za każdy dzień orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby, w tym za niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy objęte zaświadczeniem lekarskim,
- nie przysługuje i następuje jego utrata w przypadkach określonych dla zasiłku chorobowego,
- oblicza się na zasadach obowiązujących dla zasiłku chorobowego.

Jeżeli niezdolność pracownika do pracy trwa w roku kalendarzowym dłużej niż 33 lub 14 dni, to ma on prawo do zasiłku chorobowego finansowanego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Wynagrodzenie za czas choroby wypłaca i finansuje z własnych środków pracodawca. W związku z tym nie podlega ono rozliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne.

Okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby

Okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby zależy od wieku pracownika. Pracownik, który nie ukończył 50. roku życia, zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby trwającej łącznie do **33 dni** w ciągu roku kalendarzowego. Pracownik, który ukończył 50. rok życia – do **14 dni** w roku kalendarzowym.

Okres 33 lub 14 dni, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas choroby, ustala się, sumując wszystkie niezdolności do pracy w danym roku kalendarzowym. Rozpoczyna się od pierwszej niezdolności do pracy w tym roku kalendarzowym, niezależnie od występujących między nimi przerw.

Zasilek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian

Okres wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (33 lub 14 dni) sumuje się w danym roku kalendarzowym bez względu na to, czy pracownik w tym roku kalendarzowym jest zatrudniony u jednego pracodawcy, czy pracował w dwóch albo w kilku zakładach pracy.

UWAGA

Okres 14 dni wypłaty wynagrodzenia za czas choroby dotyczy niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 lat. Zatem pracownik, który 50 lat ukończył np. w lutym 2024 roku, zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby w tym roku kalendarzowym w wymiarze do 33 dni. Dopiero w roku następnym, tj. 2025 roku, zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego za łączny okres do 14 dni.

Jeżeli w trakcie roku kalendarzowego pracodawca rozwiązuje z pracownikiem umowę o pracę, to ma obowiązek w wydawanym świadectwie pracy zamieścić informację o liczbie dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie z tytułu niezdolności do pracy z powodu choroby. Obowiązek taki wynika z przepisów rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862).

Limit wypłaty wynagrodzenia za czas choroby (33 lub 14 dni) obowiązuje w każdym roku kalendarzowym odrębnie. Niewykorzystanego okresu wypłaty tego wynagrodzenia nie przenosi się na kolejny rok kalendarzowy.

Zasady wypłaty wynagrodzenia za czas choroby w razie niezdolności do pracy na przełomie roku kalendarzowego

Jeżeli niezdolność pracownika do pracy przypada na przełomie roku kalendarzowego (np. od 27 grudnia 2023 r. do 12 stycznia 2024 r.), to o tym, jaki rodzaj świadczenia z tytułu choroby (wynagrodzenie za czas choroby czy zasiłek chorobowy) będzie otrzymywał od 1 stycznia nowego roku kalendarzowego, decyduje rodzaj świadczenia pobieranego 31 grudnia poprzedniego roku kalendarzowego. Jeżeli:

- 31 grudnia pracownik miał prawo do wynagrodzenia za czas choroby, to od 1 stycznia także zachowuje prawo do tego wynagrodzenia, ale liczonego od 1 stycznia z nowego limitu odpowiednio 33 lub 14 dni. Nie ma przy tym znaczenia, za ile dni zostało mu wypłacone wynagrodzenie za czas choroby do 31 grudnia (włącznie z tym dniem), ponieważ był to limit za poprzedni rok.
- 31 grudnia pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego, to od 1 stycznia nadal przysługuje mu zasiłek chorobowy za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Prawo do wynagrodzenia za czas choroby w nowym roku kalendarzowym (33 lub 14 dni) nabywa wtedy, gdy w niezdolności do pracy z powodu choroby wystąpi przerwa. Okres wypłaty wynagrodzenia w limicie przysługującym dla nowego roku kalendarzowego liczy się nie od 1 stycznia, lecz od pierwszego dnia niezdolności do pracy przypadającej po przerwie.

Wysokość wynagrodzenia za czas choroby

Wynagrodzenie za czas choroby przysługuje w **wysokości 80%** wynagrodzenia stanowiącego jego podstawę wymiaru.

UWAGA

Pracodawca może określić w obowiązujących przepisach płacowych, że w okresie 33 lub 14 dni niezdolności do pracy pracownika w roku kalendarzowym wynagrodzenie to będzie wypłacał w wysokości wyższej niż 80%. Przepisy art. 241¹³ § 1 kp dopuszczają bowiem tworzenie przez pracodawcę lub grupę pracodawców własnych zasad wynagradzania pracowników, które mogą być korzystniejsze niż zawarte w Kodeksie pracy.

Niezależnie od decyzji pracodawcy **wynagrodzenie za czas choroby przysługuje w wysokości 100%**, jeżeli niezdolność do pracy:

- jest spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy,
- przypada w czasie ciąży,
- jest spowodowana poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów.

Zasiłek chorobowy

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

Zasiłek przysługuje również **za okresy, które traktuje się na równi z niezdolnością do pracy z powodu choroby**, tj.:

- niemożność wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot, na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi; tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1284 ze zm.),
- niemożność wykonywania pracy wskutek poddania się obowiązkowi kwarantanny, o której mowa w przepisach o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi),
- okresy przebywania ubezpieczonego w stacjonarnym zakładzie leczenia odwykowego w celu leczenia uzależnienia alkoholowego (ustawa z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi; tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2151),
- okresy przebywania w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne w celu leczenia uzależnienia od środków odurzających lub substancji psycho-

tropowych (ustawa z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii; tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1939 ze zm.),

- niemożność wykonywania pracy z powodu poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów (ustawa z 1 lipca 2005 r. o pobieraniu, przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów; tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1185).

Warunek powstania niezdolności do pracy w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego uważa się za spełniony także, gdy nieprzerwana niezdolność do pracy powstała w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego z innego tytułu. Na przykład, gdy równolegle istniały dwa tytuły do ubezpieczeń społecznych, a ubezpieczony podlegał tylko jednemu z nich.

PRZYKŁAD 2

Pracownik zatrudniony od 1 stycznia 2017 r. do 31 grudnia 2023 r. prowadził także własną działalność gospodarczą od 1 stycznia 2022 r. Do 31 grudnia 2023 r. z tytułu tej działalności nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu. Przystąpił do tego ubezpieczenia dobrowolnie od 1 stycznia 2024 r., po rozwiązaniu umowy o pracę. Jeszcze w trakcie zatrudnienia pracownik zachorował od 21 grudnia 2023 r. Niezdolność ta trwała nieprzerwanie do 15 marca 2024 r. Za okres od 21 do 31 grudnia 2023 r. otrzymał wynagrodzenie za czas choroby z tytułu zatrudnienia jako pracownik.

Od 1 stycznia do 15 marca 2024 r. ma prawo do zasiłku chorobowego z tytułu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. Prawo do zasiłku chorobowego przysługiwało, ponieważ niezdolność do pracy powstała w czasie ubezpieczenia chorobowego, któremu podlegał jako pracownik do 31 grudnia 2023 r.

Pracownicy, osoby wykonujące pracę nakładczą i osoby odbywające służbę zastępczą mają prawo do zasiłku chorobowego finansowanego ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po wypłacie wynagrodzenia za czas choroby za łączny okres 33 lub 14 dni w roku kalendarzowym. Oznacza to, że zasiłek chorobowy przysługuje tym ubezpieczonym od 34. lub 15. dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym. Pozostali ubezpieczeni (np. zleceniobiorcy, prowadzący pozarolniczą działalność, duchowni), którzy nie zachowują prawa do wynagrodzenia za czas choroby, po spełnieniu określonych warunków mają **prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy.**

PRZYKŁAD 3

Zleceniobiorca wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia od 1 stycznia 2023 r. do 31 grudnia 2024 r. Podlega ubezpieczeniu chorobowemu przez cały okres trwania umowy zlecenia. Stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 14 lutego 2024 r. i chorował do 12 kwietnia 2024 r. Za cały okres niezdolności do pracy ma prawo do zasiłku chorobowego, który wypłaca zleceniodawca, ponieważ na 30 listopada 2023 r. zgłaszał do ubezpieczenia chorobowego 28 ubezpieczonych.

Gdy dana osoba jest objęta ubezpieczeniem chorobowym z dwóch lub więcej tytułów, to zasiłek chorobowy w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego przysługuje jej odrębnie

z każdego tytułu. Na przykład pracownik zatrudniony u dwóch pracodawców w razie choroby od każdego z nich otrzyma najpierw wynagrodzenie za czas choroby (33 lub 14 dni), a następnie zasiłek chorobowy z FUS.

Zasiłek chorobowy wypłaca się **za każdy dzień orzeczonej niezdolności do pracy z powodu choroby**, w tym za niedziele i święta oraz inne dni wolne od pracy objęte zaświadczeniem lekarskim. Przy ustalaniu prawa do zasiłku chorobowego oraz jego wysokości okres oznaczony jest w miesiącach, za miesiąc uważa się 30 dni.

Okres wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego

Ubezpieczony nabywa prawo do zasiłku chorobowego po tzw. okresie wyczekiwania. To oznacza, że nie od razu po objęciu ubezpieczeniem chorobowym. Trzeba pamiętać o wyjątkach od tej zasady. Okres wyczekiwania na prawo do zasiłku jest uzależniony od charakteru podlegania ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo czy dobrowolnie. Zatem ubezpieczony, który podlega temu ubezpieczeniu:

- obowiązkowo – nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego; nie ma znaczenia wymiar czasu pracy, w jakim pracownik został zatrudniony ani też rodzaj zawartej umowy o pracę; oprócz umowy o pracę na czas nieokreślony dotyczy to także umów o pracę na okres próbny i na czas określony; zasadę tę stosuje się także do wynagrodzenia za czas choroby;
- dobrowolnie – po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

PRZYKŁAD 4

Pracownik (52 lata) został zatrudniony od 1 lutego 2024 r. Jest to jego pierwsze zatrudnienie. Od 21 lutego do 22 marca 2024 r. jest niezdolny do pracy z powodu choroby.

W związku z brakiem wymaganego okresu podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (30 dni) pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia za czas choroby za:

- okres od 21 do 29 lutego 2024 r. oraz
- za dzień 1 marca 2024 r.

Wynagrodzenie to przysługuje dopiero od 31. dnia trwania ubezpieczenia chorobowego, tj. od 2 marca 2024 r. do 15 marca 2024 r. (14 dni), a następnie zasiłek chorobowy od 16 do 22 marca 2024 r.

PRZYKŁAD 5

Zleceniobiorca wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia od 1 stycznia 2024 r. Od tej daty przystąpił do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Choruje od 20 marca do 12 kwietnia 2024 r. Jest to jego pierwsza praca zarobkowa w życiu.

Oznacza to, że nie otrzyma zasiłku chorobowego za okres choroby od 20 do 30 marca 2024 r., która przypada na okres wyczekiwania. Zasiłek chorobowy przysługuje w tym przypadku od 31. dnia podlegania ubezpieczeniu chorobowemu, tj. od 31 marca 2024 r.

Zasiłek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian

Kogo nie dotyczy okres wyczekiwania?
<ul style="list-style-type: none">■ Absolwentów szkół, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia szkoły, tj. od daty podanej w świadectwie
<ul style="list-style-type: none">■ Absolwentów szkół wyższych lub osób, które zakończyły kształcenie w szkole doktorskiej, jeżeli zostali objęci ubezpieczeniem chorobowym lub przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od dnia ukończenia studiów lub zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej. Datą ukończenia studiów jest data złożenia egzaminu dyplomowego. Data zakończenia kształcenia w szkole doktorskiej może być udokumentowana przykładowo: zaświadczeniem o ukończeniu kształcenia wydanym przez szkołę doktorską, zaświadczeniem o uzyskaniu efektów na poziomie VIII Polskiej Ramy Kwalifikacji, potwierdzeniem ukończenia pełnego programu kształcenia w szkole doktorskiej, dokonanym przez uczelnię, w której kształcenie było realizowane, potwierdzeniem złożenia rozprawy doktorskiej. W przypadku studiów na kierunkach lekarskim, lekarsko-dentystycznym i weterynaria – jest to data złożenia ostatniego wymaganego planem studiów egzaminu. W przypadku studiów na kierunku: farmacja i fizjoterapia jest to data zaliczenia ostatniej wymaganej programem studiów praktyki.
<ul style="list-style-type: none">■ Ubezpieczonych, których niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy
<ul style="list-style-type: none">■ Ubezpieczonych obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy co najmniej 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Do okresu tego nie wlicza się okresów urlopu wychowawczego, urlopu bezpłatnego i odbywania czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.
<ul style="list-style-type: none">■ Posłów i senatorów, którzy przystąpili do ubezpieczenia chorobowego w ciągu 90 dni od ukończenia kadencji
<ul style="list-style-type: none">■ Funkcjonariuszy Służby Celnej, którzy przyjęli propozycję pracy na podstawie art. 165 ust. 7 i art. 167 ust. 2 ustawy z 16 listopada 2016 r. – Przepisy wprowadzające ustawę o Krajowej Administracji Skarbowej (Dz.U. z 2016 r. poz. 1948 ze zm.) i stali się pracownikami w jednostkach organizacyjnych Krajowej Administracji Skarbowej

Do okresu ubezpieczenia chorobowego wlicza się poprzednie okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu (zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie), jeżeli przerwa między nimi:

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

PRZYKŁAD 6

Pracownik zawarł umowę o pracę od 1 lutego 2024 r., a 20 lutego 2024 r. zachorował. **Przed podjęciem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę** od 1 czerwca 2023 r. do 12 stycznia 2023 r. **wykonywał umowę zlecenia**. Z tego tytułu podlegał dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu. Między ustaniem ubezpieczenia chorobowego z tytułu umowy zlecenia trwającego do 12 stycznia 2024 r., a zawartą umową o pracę od 1 lutego 2024 r. przerwa nie przekracza 30 dni. Łączny okres ubezpieczenia chorobowego do dnia powstania niezdolności do pracy z powodu choroby wynosi ponad 30 dni. Dlatego **pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy**, tj. od 20 lutego 2024 r.

Uchwałą Sądu Najwyższego z 29 października 2002 r. (III UZP 8/02) do okresu ubezpieczenia chorobowego wlicza się okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników. Oznacza to,

że okres podlegania ubezpieczeniu społecznemu rolników wlicza się do okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego oraz do 10-letniego okresu obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego, którego posiadanie uprawnia pracownika do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Do okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego wlicza się okres nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika oraz okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy bez prawa do wynagrodzenia lub zasiłku. Zatem **okres niezdolności do pracy, za który pracownik nie otrzymał zasiłku chorobowego ze względu na zbyt krótki okres ubezpieczenia chorobowego, wlicza się do okresu ubezpieczenia chorobowego.**

PRZYKŁAD 7

Pracownica podjęła pracę na podstawie umowy o pracę od 1 lutego 2024 r. Jest to jej pierwsza praca w życiu. Od 12 do 16 lutego 2024 r. (5 dni) była chora. Za ten okres nie otrzymała wynagrodzenia za czas choroby ze względu na brak wymaganego, 30-dniowego okresu ubezpieczenia chorobowego. Ponownie pracownica była niezdolna do pracy z powodu choroby od 4 do 8 marca 2024 r.

Za ten okres pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za czas choroby, ponieważ do dnia ponownego zachorowania miała już wymagany okres ubezpieczenia chorobowego. Okres ten wyniósł 32 dni – od 1 lutego do 3 marca 2024 r. Z okresu tego nie wyłączono okresu niezdolności pracownicy do pracy z powodu choroby w lutym 2024 r. (5 dni), ponieważ okres ten jest traktowany na równi z okresem ubezpieczenia chorobowego.

Do okresu ubezpieczenia chorobowego wlicza się poprzednie okresy tego ubezpieczenia mimo przerwy trwającej dłuższej niż 30 dni, jeżeli przerwa w ubezpieczeniu chorobowym była spowodowana:

- urlopem wychowawczym,
- urlopem bezpłatnym,
- odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

PRZYKŁAD 8

Pracownik zatrudniony od 4 lat w okresie od 1 stycznia do 29 lutego 2024 r. **korzystał z urlopu bezpłatnego.** W czasie tego urlopu zachorował 19 lutego 2024 r. i otrzymał zwolnienie lekarskie od pracy do 8 marca 2024 r.

Za okres choroby przypadającej w czasie urlopu bezpłatnego pracownik **nie ma prawa ani do wynagrodzenia z czas choroby, ani do zasiłku chorobowego,** tj. za okres od 19 do 29 lutego 2024 r. Pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby za okres od 1 do 8 marca 2024 r.

Do okresu wyczekiwania nie wlicza się okresu:

- pozostawania zarejestrowanym jako osoba bezrobotna po 31 grudnia 1998 r., ponieważ osoby bezrobotne nie podlegają ubezpieczeniu chorobowemu (nie ma znaczenia, czy osoba bezrobotna miała prawo do zasiłku dla bezrobotnych, czy prawo takie nie istniało),

Zasiłek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian

- pobierania zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego lub świadczenia rehabilitacyjnego, przysługujących za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży nie powoduje szczególnego traktowania jej w zakresie posiadania okresu wyczekiwania. W takim przypadku stosuje się zatem ogólne zasady dotyczące okresu wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego. Oznacza to, że ubezpieczona będąca pracownicą, aby otrzymać zasiłek chorobowy, musi pozostawać w ubezpieczeniu chorobowym co najmniej 30 dni. W przypadku ciężarnej prowadzącej własną działalność gospodarczą lub wykonującej pracę na podstawie umowy zlecenia jest to 90 dni.

Okres zasiłkowy i zasady jego zliczania

Okres zasiłkowy to okres niezdolności do pracy, za który przysługuje zasiłek chorobowy. W przypadku pracowników może to być okres wypłaty nie tylko zasiłku chorobowego, ale także wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego. Okresem zasiłkowym jest także okres pobierania świadczeń z tytułu choroby przysługujących za okresy niemożności wykonywania pracy:

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

Maksymalny okres zasiłkowy wynosi:

- **182 dni**,
- **270 dni** – jeżeli niezdolność do pracy spowodowana jest gruźlicą (oznaczona w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA kodem literowym „D” albo udokumentowana odrębnym zaświadczeniem lekarskim) albo przypada na okres ciąży (oznaczona w zaświadczeniu lekarskim e-ZLA kodem literowym „B” albo udokumentowana odrębnym zaświadczeniem lekarskim).

UWAGA

Jeżeli niezdolność do pracy przypadająca na okres ciąży lub spowodowana gruźlicą występuje bezpośrednio po niezdolności spowodowanej innymi przyczynami, okresy tych niezdolności zlicza się i prawo do zasiłku przysługuje przez łączny okres do 270 dni.

Do okresu zasiłkowego wlicza się także okresy, za które ubezpieczony został pozbawiony prawa do zasiłku chorobowego – za cały okres lub część okresu orzeczonej niezdolności do pracy – z następujących przyczyn:

- ubezpieczony został odsunięty od pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej i pracodawca zaproponował mu inną pracę, niezabronioną takim osobom, odpowiadającą jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu, i nie podjął proponowanej pracy,
- niezdolność do pracy została spowodowana w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez ubezpieczonego,
- niezdolność do pracy została spowodowana nadużyciem alkoholu, za okres pierwszych 5 dni tej niezdolności,
- ubezpieczony w okresie orzeczonej niezdolności do pracy wykonywał pracę zarobkową lub wykorzystywał zwolnienie lekarskie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia,
- ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów o wynagradzaniu.

Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy niezdolności do pracy z powodu nieprzerwanej niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy w wyniku decyzji wydanej przez właściwy organ albo uprawniony podmiot na podstawie przepisów o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi:

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

PRZYKŁAD 9

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 21 lutego do 8 marca 2024 r. (17 dni). Kolejne zwolnienie obejmowało okres:

- od 9 do 18 marca 2024 r. (10 dni) oraz
- od 19 marca do 5 kwietnia 2024 r. (18 dni).

Ponieważ **między okresami choroby nie było żadnej przerwy**, należy zliczyć je do jednego okresu zasiłkowego, który łącznie wynosi 45 dni.

Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy niezdolności do pracy, w których występują przerwy nieprzekraczające 60 dni. Nie ma znaczenia, czy okresy niezdolności do pracy przed przerwą i po przerwie zostały spowodowane tą samą, czy inną chorobą – okresy te należy wliczać do jednego okresu zasiłkowego.

PRZYKŁAD 10

Pracownik (38 lat) choruje w następujących okresach:

- od 9 do 17 stycznia 2024 r. (9 dni),
- od 18 do 30 stycznia 2024 r. (13 dni),
- od 14 do 28 lutego 2024 r. (15 dni),
- od 12 do 22 kwietnia 2024 r. (9 dni).

Za okres od 9 do 17 stycznia, od 18 do 30 stycznia i od 14 do 24 lutego 2023 r. pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby (łącznie 33 dni). Za okresy od 24 do 28 lutego i od 12 do 22 kwietnia 2024 r. ma prawo do zasiłku chorobowego.

Do jednego okresu zasiłkowego należy zliczyć okresy wszystkich niezdolności do pracy, ponieważ między okresem choroby od 9 do 17 stycznia i od 18 do 30 stycznia 2024 r. nie ma żadnej przerwy, a między kolejnymi niezdolnościami – powstałej od 14 lutego 2024 r. w stosunku do poprzedniej niezdolności kończącej się 30 stycznia 2024 r. oraz powstałej od 12 kwietnia 2024 r. w stosunku do poprzedniej kończącej się 28 lutego 2024 r. przerwa nie przekracza 60 dni. Okres zasiłkowy wynosi w tym przypadku 46 dni.

Wyjątkiem od przedstawionej wyżej zasady jest sytuacja, gdy po przerwie w niezdolności do pracy nieprzekraczającej 60 dni **kolejna niezdolność wystąpi w trakcie ciąży**. Taka niezdolność do pracy powoduje bowiem konieczność „otwarcia” nowego okresu zasiłkowego.

PRZYKŁAD 11

Pracownica (24 lata) jest niezdolna do pracy z powodu choroby w następujących okresach:

- od 8 do 19 stycznia 2024 r. (12 dni)
- od 20 do 31 stycznia 2024 r. (12 dni)
- od 14 do 28 lutego 2024 r. (15 dni)

Kolejna niezdolność do pracy pracownicy wystąpiła w trakcie ciąży i została orzeczona na okres od 13 marca do 11 kwietnia 2024 r. (30 dni).

Za okres od 8 do 19 stycznia, od 20 do 31 stycznia i od 14 do 22 lutego 2024 r. pracodawca wypłaci pracownicy wynagrodzenie za czas choroby (łącznie 33 dni). Za okres od 23 do 28 lutego 2024 r. pracownicy przysługuje zasiłek chorobowy.

Okresy tych niezdolności do pracy zostaną wliczone do jednego okresu zasiłkowego, ponieważ między okresem choroby od 8 do 19 stycznia i od 20 do 31 stycznia 2024 r. nie ma żadnej przerwy, a między kolejną niezdolnością do pracy od 14 lutego 2024 r. w stosunku do poprzedniej niezdolności kończącej się 31 stycznia 2024 r. przerwa nie przekracza 60 dni. Okres zasiłkowy wynosi w tym przypadku 38 dni.

Nowym okresem zasiłkowym będzie niezdolność do pracy od 13 marca do 11 kwietnia 2024 r. (30 dni) występująca w trakcie ciąży, pomimo przerwy nieprzekraczającej 60 dni w stosunku do poprzedniej niezdolności do pracy kończącej się 28 lutego 2024 r.

Do jednego okresu zasiłkowego należy zliczyć okresy niezdolności do pracy, między którymi przerwa trwa powyżej 60 dni, jeżeli ubezpieczony w przerwie pomiędzy okresami niezdolności do pracy z powodu choroby nie odzyskał zdolności do pracy.

UWAGA

W razie wątpliwości, czy w przerwie w niezdolności do pracy ubezpieczony odzyskał zdolność do pracy należy zasięgnąć opinii lekarza leczącego. Jeżeli z opinii lekarza wynika, że między okresami orzeczonych niezdolności do pracy ubezpieczony nie odzyskał zdolności do pracy, okresy niezdolności przypadające przed przerwą i po przerwie należy zliczyć do jednego okresu zasiłkowego.

Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów orzeczonej niezdolności do pracy przypadających w okresie:

- wyczekiwania na prawo do zasiłku chorobowego,
- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- pobierania zasiłku macierzyńskiego,
- odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania (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),
- usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63² § 8 Kp, z wyjątkiem gdy niezdolność do pracy powstała do dnia śmierci pracodawcy i trwa nieprzerwanie po tym dniu – zasada obowiązuje od 25 listopada 2018 r.

PRZYKŁAD 12

Z pracownicą (25 lat) została zawarta umowa o pracę od 1 stycznia 2024 r. Jest to jej **pierwsze zatrudnienie w życiu**. 29 stycznia pracownica zachorowała i niezdolność ta trwała do 9 lutego 2024 r. Pracownicę obowiązuje okres wyczekiwania na prawo do świadczeń z tytułu choroby (30 dni). Zatem nabywa do nich prawo od 31 stycznia 2024 r. Od tego dnia, tj. od 31 stycznia do 9 lutego 2024 r., ma ona prawo do wynagrodzenia za czas choroby – 10 dni. **Okres zasiłkowy wynosi w tym przypadku 10 dni.** Jest to także pierwsze 10 dni z przysługującego limitu wypłaty wynagrodzenia za czas choroby w 2024 r. Okres od 29 do 30 stycznia 2024 r. jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu choroby, bez prawa do świadczeń, którego nie należy wliczać do okresu zasiłkowego.

Prawo do zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy przypadającej na przelocie roku kalendarzowego

Jeżeli niezdolność do pracy z powodu choroby powstała przed 1 stycznia danego roku kalendarzowego i trwa nieprzerwanie po tej dacie, od nowego roku kalendarzowego należy wypłacać pracownikowi zasiłek chorobowy, jeżeli miał prawo do tego zasiłku 31 grudnia. Zasiłek chorobowy należy wypłacać wtedy za cały okres nieprzerwanej niezdolności do pracy. Dopiero wtedy, gdy wystąpi przerwa w tej niezdolności i pracownik zachoruje ponownie, będzie miał prawo do wynagrodzenia za czas choroby (33 lub 14 dni). Okres 33 lub 14 dni w tym przypadku liczy się od pierwszego dnia niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po przerwie.

PRZYKŁAD 13

Pracownik (29 lat) stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 16 grudnia 2023 r. Niezdolność ta trwała nieprzerwanie do 12 stycznia 2024 r. Ponownie pracownik zachorował 22 stycznia 2024 r. Za okres od 16 do 31 grudnia 2023 r. miał prawo do zasiłku chorobowego ze środków FUS, ponieważ w okresie wcześniejszym tego roku otrzymał wynagrodzenie za czas choroby za 33 dni. Od 1 do 12 stycznia 2024 r. pracownikowi należy nadal wypłacać zasiłek chorobowy z FUS. Za okres choroby powstałej po przerwie, tj. od 22 stycznia 2024 r., pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby ze środków pracodawcy. Okres wypłaty 33 dni wynagrodzenia za czas choroby liczy się zatem w 2024 r., począwszy od 22 stycznia.

Okresy, za które zasiłek chorobowy nie przysługuje

Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Zasada ta dotyczy tych grup pracowników, do których (w przypadku ich nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych w czasie trwania zatrudnienia, np. z powodu choroby) nie stosuje się przepisów ustawy zasiłkowej, ponieważ na podstawie odrębnych przepisów za okresy tych nieobecności otrzymują wynagrodzenie. Nie mają zatem prawa do zasiłku chorobowego np. asesory prokuratury, którzy na podstawie art. 115 w związku z art. 174 ustawy z 28 stycznia 2016 r. – Prawo o prokuraturze (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1360 ze zm.) w okresie nieobecności w pracy z powodu choroby zachowują prawo do wynagrodzenia.

Kiedy nie przysługuje zasiłek chorobowy?
■ w czasie pobierania zasiłku macierzyńskiego
■ w czasie trwania urlopu bezpłatnego
■ w czasie trwania urlopu wychowawczego
■ w czasie tymczasowego aresztowania i odbywania kary pozbawienia wolności (wyjątkiem jest sytuacja, kiedy 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)
■ urlopu opiekuńczego, o którym mowa w art. 1731 Kp
■ w czasie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o której mowa w art. 63 ² § 8 Kp, z wyjątkiem gdy niezdolność do pracy powstała do dnia śmierci pracodawcy i trwa nieprzerwanie po tym dniu
■ jeżeli niezdolność do pracy spowodowana została w wyniku umyślnego przestępstwa lub wykroczenia popełnionego przez ubezpieczonego
■ za pierwsze 5 dni niezdolności do pracy spowodowanej nadużyciem alkoholu (kod „C” w e-ZLA), ■ jeżeli zaświadczenie lekarskie zostało wystawione niezgodnie z zasadami orzekania o czasowej niezdolności do pracy
■ jeżeli pracownik został odsunięty od dotychczasowej pracy z powodu podejrzenia o nosicielstwo zarazków choroby zakaźnej i nie podejmie zaproponowanej mu innej pracy odpowiadającej jego kwalifikacjom zawodowym lub którą może wykonywać po uprzednim przeszkoleniu
■ w przypadku sfalszowania zaświadczenia lekarskiego

- w razie podjęcia pracy zarobkowej w czasie orzeczonej niezdolności do pracy
- w razie wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z celem

Prawo i brak prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego

Zasiłek chorobowy przysługuje po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego osobie, która stała się niezdolna do pracy:

- 1) w czasie trwania ubezpieczenia i niezdolność ta trwa nieprzerwanie po jego ustaniu,
- 2) po ustaniu ubezpieczenia, jeżeli niezdolność do pracy trwa bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała nie później niż:
 - w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego albo
 - nie później niż w ciągu 3 miesięcy (90 dni) od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego – w razie choroby zakaźnej, której okres wyłączenia jest dłuższy niż 14 dni lub innej choroby, której objawy chorobowe ujawniają się po okresie dłuższym niż 14 dni od początku choroby – w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy zamieszczony jest kod literowy „E”.

UWAGA

Okres wypłaty zasiłku chorobowego za okres przypadający po ustaniu zatrudnienia wynosi 91 dni.

PRZYKŁAD 14

Z pracownicą zatrudnioną od 3 lat, rozwiązano umowę o pracę z dniem 31 stycznia 2024 r., a od 7 lutego 2024 r. osoba ta zachorowała po ustaniu ubezpieczenia chorobowego z tytułu zatrudnienia. Niezdolność do pracy z powodu choroby trwa nieprzerwanie do 15 marca 2024 r. (38 dni). **Zostały spełnione warunki do wypłaty zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy powstałej po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, tj.:**

- niezdolność ta powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego oraz
- trwała bez przerwy co najmniej 30 dni.

Dlatego za okres tej choroby przysługuje zasiłek chorobowy.

W przypadku ewentualnej dalszej, nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu choroby zasiłek chorobowy będzie mógł być wypłacany do wyczerpania pełnego okresu zasiłkowego, tj. jeszcze przez 53 dni, a następnie także świadczenie rehabilitacyjne w pełnym wymiarze do 12 miesięcy. Prawo do tych świadczeń będzie ustalał i wypłacał oddział ZUS właściwy według miejsca zamieszkania byłej ubezpieczonej.

PRZYKŁAD 15

Pracownik (28 lat) zatrudniony do 31 stycznia 2024 r. jest niezdolny do pracy z powodu choroby od 17 do 31 stycznia 2024 r. Niezdolność ta trwa także po ustaniu zatrudnienia do 28 lutego 2024 r. Zatem:

Zasiłek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian

- za okres od 17 do 31 stycznia 2024 r. (15 dni) pracodawca wypłacił pracownikowi wynagrodzenie za czas choroby,
 - za okres od 1 do 28 lutego 2024 r. (28 dni) osobie tej zasiłek chorobowy będzie wypłacał ZUS.
- Łączny okres zasiłkowy za wymienione okresy niezdolności do pracy z powodu choroby, przypadające zarówno w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, jak i po jego ustaniu, wynosi 43 dni. W przypadku ewentualnej dalszej, nieprzerwanej niezdolności do pracy z powodu choroby pracownik będzie mógł pobierać zasiłek chorobowy do wyczerpania pełnego okresu zasiłkowego, tj. jeszcze przez 48 dni (91 – 43 dni). Następnie także świadczenie rehabilitacyjne w pełnym wymiarze do 12 miesięcy.

Jeżeli prawo do zasiłku za okres przypadający po ustaniu zatrudnienia przypada na okres ciąży, jest spowodowany gruźlicą lub przysługuje w związku z poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów, wtedy zasiłek chorobowy przysługuje za okres wynoszący 182 dni.

Brak prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego

Kiedy nie przysługuje zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego (zarówno gdy niezdolność do pracy powstała w czasie trwania tytułu ubezpieczenia chorobowego, jak i po jego ustaniu)?
Osoba ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, z wyjątkiem renty socjalnej, a także renty wypłacanej na podstawie przepisów prawa cywilnego (np. renta wyrównawcza)
Osoba ma ustalone prawo do emerytury lub renty inwalidzkiej z zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych, tj. żołnierzy zawodowych oraz funkcjonariuszy policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej
Osoba jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego, świadczenia przedemerytalnego, rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego lub nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego
Osoba 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
Osoba nie nabyła prawa do zasiłku w czasie ubezpieczenia chorobowego z powodu braku wymaganego okresu wyczekiwania
Osoba podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników określonemu przepisami ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 208 ze zm.)

PRZYKŁAD 16

Z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę 29 lutego 2024 r. Począwszy od 1 stycznia 2024 r., **pracownik jednocześnie prowadził działalność gospodarczą**, z tytułu której nie podlegał ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia tego przystąpił dobrowolnie od 1 marca 2024 r., po rozwiązaniu umowy o pracę. Od 4 marca do 12 kwietnia 2024 r. osoba ta jest niezdolna do pracy z powodu choroby. Ma prawo do zasiłku chorobowego z tytułu podlegania dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu jako osoba prowadząca pozarolniczą działalność. **Nie ma natomiast prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia jako pracownik.**

Pracownik, który był zatrudniony równocześnie na podstawie kilku umów o pracę, a jedna z tych umów zakończyła się, nie traci uprawnień do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po ustaniu zatrudnienia. I to zarówno gdy niezdolność do pracy powstała w czasie trwania zatrudnienia, jak i po jego ustaniu. W takim przypadku rozwiązanie umowy o pracę z jednym z pracodawców nie powoduje ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego. Tytułem tym jest w dalszym ciągu trwające zatrudnienie i tytuł ten istnieje do czasu rozwiązania stosunku pracy ze wszystkimi pracodawcami. Sytuacja takiego pracownika jest wyjątkowa i została rozstrzygnięta przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z 7 maja 2003 r. (III UZP 3/03).

PRZYKŁAD 17

Do 31 stycznia 2024 r. **pracownik (52 lata) był zatrudniony u dwóch pracodawców (X i Y) jednocześnie**. Z tym dniem umowa o pracę u pracodawcy X została rozwiązana. Od 1 lutego 2024 r. pracownik pracuje tylko u jednego pracodawcy Y. Od 12 lutego do 20 marca 2024 r. pracownik chorował. Pracownik wystąpił do ZUS o zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia. Złożył oświadczenie, że oprócz zatrudnienia, które trwa u pracodawcy Y, nie ma innych przyczyn, o których mowa w art. 13 ust. 1 ustawy zasiłkowej, wykluczających prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego. Osobie tej przysługuje zatem wynagrodzenie za czas choroby z tytułu zatrudnienia u pracodawcy Y oraz zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia, powstałej w ciągu 14 dni od ustania zatrudnienia i trwającej ponad 30 dni u pracodawcy X. Wyplaci go oddział ZUS właściwy według miejsca zamieszkania tej osoby.

Zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego nie otrzyma osoba, która kontynuuje lub podjęła działalność zarobkową, nawet gdy z tytułu tej działalności nie przystąpi do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

PRZYKŁAD 18

Z pracownikiem rozwiązano umowę o pracę 31 stycznia 2024 r. Począwszy od 1 września 2023 r., **pracownik jednocześnie prowadził działalność gospodarczą**, z tytułu której nie podlegał dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Do ubezpieczenia tego nie przystąpił także od 1 lutego 2024 r. po rozwiązaniu umowy o pracę. W okresie od 5 lutego do 15 marca 2024 r. osoba ta była niezdolna do pracy z powodu choroby. **Nie ma ona prawa ani do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia jako pracownik, pomimo zacho-**

rowania w ciągu 14 dni od ustania zatrudnienia i niezdolności trwającej co najmniej 30 dni, ani z tytułu działalności gospodarczej, ponieważ z tytułu jej prowadzenia nie przystąpiła do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

Na zasadzie równego traktowania świadczeń, dochodów, okoliczności lub zdarzeń – art. 5 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz. Urz. UE L 2004.166.1) – prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy wypłacanej na podstawie ustawodawstwa innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej pozbawia prawa do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego w Polsce. Należy dodać, że kwota emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy wypłacanej na podstawie ustawodawstwa unijnego nie ma znaczenia.

Nie ma prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego osoba, której ubezpieczenie chorobowe ustało po wyczerpaniu prawa do zasiłku chorobowego.

Prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego i gospodarstwo rolne

Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego ubezpieczonego jest uzależnione od tego:

- jak duże jest gospodarstwo rolne oraz
- kiedy powstała niezdolność do pracy z powodu choroby.

Zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie przysługuje osobie, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników. Jeżeli zatem niezdolność do pracy powstanie po co najmniej jednodniowej przerwie po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego i gospodarstwo rolne jest o powierzchni przekraczającej 1 ha przeliczeniowy, to zasiłek chorobowy nie przysługuje. W takiej sytuacji istnieje bowiem obowiązek ubezpieczenia społecznego z tytułu bycia rolnikiem. O ewentualne świadczenia z tytułu choroby osoba ta powinna wystąpić do KRUS.

Inaczej jest w przypadku osoby, która zachorowała w czasie trwania ubezpieczenia lub następnego dnia po ustaniu ubezpieczenia. W takim przypadku nabywa ona prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia. Mimo, że osoba ta posiada gospodarstwo rolne, to objęcie ubezpieczeniem społecznym z tytułu bycia rolnikiem jest możliwe dopiero po okresie pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.

PRZYKŁAD 19

Pracownik posiadający jednocześnie gospodarstwo rolne (1,5 ha przeliczeniowego) był zatrudniony do 31 marca 2024 r. Od 21 marca do 8 kwietnia 2024 r. osoba ta choruje. Ma prawo do świadczeń z tytułu choroby za okres trwania umowy o pracę (wynagrodzenia za czas choroby i/lub zasiłku chorobowego), tj. od 21 do 31 marca 2024 r. oraz do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu zatrudnienia, tj. od 1 do 8 kwietnia 2024 r.

W okresie pobierania zasiłku chorobowego osoba ta nie podlega ubezpieczeniu społecznemu rolników.

PRZYKŁAD 20

Pracownica była zatrudniona do 31 stycznia 2024 r. Posiada ona także gospodarstwo rolne o powierzchni 1,5 ha przeliczeniowego. Od 5 lutego do 15 marca 2024 r. była chora. Nie ma ona prawa do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu zatrudnienia, ponieważ od 1 lutego 2024 r. podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników i z tytułu tego ubezpieczenia może wystąpić o świadczenia z tytułu choroby.

Prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego podlegających ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie

Osoby podlegające ubezpieczeniu chorobowemu dobrowolnie mają prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu ubezpieczenia chorobowego tylko, gdy ustanie tego ubezpieczenia nastąpiło wskutek ustania tytułu ubezpieczenia. Oznacza to, że tytuł ubezpieczenia chorobowego ustał w związku z zaprzestaniem prowadzenia działalności gospodarczej albo zakończeniem okresu umowy zlecenia, na podstawie której praca była wykonywana. Jeżeli tytuł ubezpieczenia trwa nadal, a jedynie ustało ubezpieczenie chorobowe, zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie przysługuje.

PRZYKŁAD 21

Prowadzący pozarolniczą działalność od 1 stycznia 2020 r. od tej daty podlegał obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym oraz wypadkowemu, a także dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. **Osoba ta zgłosiła wniosek o wyłączenie z ubezpieczenia chorobowego**, mimo że nadal prowadzi działalność i od 29 lutego 2024 r. została przez ZUS z ubezpieczenia chorobowego wyłączona. Od 11 marca 2024 r. osoba ta stała się niezdolna do pracy z powodu choroby i niezdolność ta trwała do 19 kwietnia 2024 r. (40 dni). Pomimo że niezdolność do pracy powstała nie później niż w ciągu 14 dni od ustania ubezpieczenia chorobowego i trwa bez przerwy dłużej niż 30 dni, osoba ta nie ma prawa do zasiłku chorobowego, ponieważ **nie ustał tytuł ubezpieczenia chorobowego (nadal jest prowadzona działalność)**, a jedynie na wniosek tej osoby 29 lutego 2024 r. ustało ubezpieczenie chorobowe.

Brak prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego w przypadku braku okresu wyczekiwania

Zasiłek chorobowy nie przysługuje po ustaniu zatrudnienia osobie, która nie nabyła prawa do tego zasiłku w czasie trwania ubezpieczenia ze względu na nieprzepracowanie wymaganego okresu wyczekiwania.

PRZYKŁAD 22

Zleceniobiorca wykonuje umowę zlecenia zawartą na okres od 1 stycznia do 19 marca 2024 r. Z tego tytułu podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu. Osoba ta

jest niezdolna do pracy z powodu choroby w okresie od 7 do 31 marca 2024 r. Zleceniobiorca nie ma wcześniejszego okresu ubezpieczenia chorobowego i podlega dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu wykonywania umowy zlecenia od 1 stycznia do 19 marca 2024 r., tj. przez 79 dni. Dlatego **nie ma prawa do zasiłku chorobowego** ani za okres choroby przypadającej w czasie trwania umowy, tj. od 7 do 19 marca 2024 r., ani za okres po zakończeniu umowy zlecenia od 20 do 31 marca 2024 r. Osoba ta nie miała bowiem wymaganego okresu 90 dni ubezpieczenia chorobowego, który jest warunkiem nabycia prawa do zasiłku chorobowego, co jednocześnie wyklucza prawo do zasiłku po ustaniu ubezpieczenia.

Wysokość zasiłku chorobowego

Zasiłek chorobowy wynosi:

- **80%** podstawy wymiaru,
- **100%** podstawy wymiaru, jeżeli niezdolność do pracy lub niemożność wykonywania pracy (art. 6 ust. 2 ustawy zasiłkowej):
 - przypada na okres ciąży (ciążę oznacza się w zaświadczeniu lekarskim kodem literowym „B” lub dokumentuje się dodatkowym zaświadczeniem lekarskim),
 - powstała wskutek wypadku w drodze do pracy lub z pracy (okoliczność tę dokumentuje się kartą wypadku),
 - wynika z późniejszych następstw zaistniałych w stanie zdrowia w związku z wcześniej stwierdzonym wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy (związek niezdolności do pracy z wypadkiem w drodze do pracy lub z pracy dokumentuje się zaświadczeniem lekarskim wystawionym na zwykłym druku),
 - powstała wskutek poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek tkanek i narządów lub poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów (okoliczność tę dokumentuje się dodatkowym zaświadczeniem lekarskim).

PRZYKŁAD 23

Pracownik (32 lata) przebywa w szpitalu od 21 do 31 marca 2024 r. (11 dni). Wcześniej chorował w styczniu 2024 r. przez 25 dni, za które otrzymał od pracodawcy wynagrodzenie za czas choroby w wysokości 80%. Za okres niezdolności do pracy przypadającej na pobyt w szpitalu pracownik ma prawo do wynagrodzenia za czas choroby za okres od 21 do 28 marca 2024 r. (8 dni) w wysokości 80% podstawy wymiaru oraz do zasiłku chorobowego za okres od 29 do 31 marca 2024 r. (3 dni) także w wysokości 80% podstawy wymiaru.

PRZYKŁAD 24

Pracownica (23 lata) uległa wypadkowi w drodze do pracy i z tego powodu jest niezdolna do pracy z powodu choroby od 23 stycznia do 8 marca 2024 r. (46 dni). Pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas choroby za okres od 23 stycznia do 24 lutego 2024 r. (33 dni), a od 25 lutego do 8 marca 2024 r. ma prawo do zasiłku chorobowego.

Pracownica udokumentowała zdarzenie, któremu uległa 23 stycznia 2024 r., jako wypadek w drodze do pracy, dlatego wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy przysługują jej w wysokości 100% podstawy wymiaru.

Jeżeli wystąpiły okoliczności uprawniające do zasiłku chorobowego w wysokości 100% podstawy wymiaru, to wypłaca się go w tej wysokości z każdego tytułu, który uprawnia do zasiłku (np. w przypadku zatrudnienia u dwóch lub więcej pracodawców).

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

Wykaz aktów prawnych

Ustawa z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.).

Ustawa z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1732 ze zm.).

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

Ustawa z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1251 ze zm.).

Ustawa z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 204 ze zm.).

Ustawa z 28 listopada 2003 r. o służbie zastępczej (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 655 ze zm.).

Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o usługach płatniczych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2360).

Ustawa z 5 grudnia 2008 r. o zapobieganiu oraz zwalczaniu zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1284 ze zm.).

Ustawa z 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 2151).

Ustawa z 29 lipca 2005 r. o przeciwdziałaniu narkomanii (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1939).

Ustawa z 1 lipca 2005 r. o pobieraniu, przechowywaniu i przeszczepianiu komórek, tkanek i narządów (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1185).

Ustawa z 7 października 2022 r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2022 r. poz. 2140 ze zm.).

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskie-

Zasiłek chorobowy w 2024 r. z uwzględnieniem zapowiadanych zmian

go oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim (Dz.U. z 2015 r. poz. 2013).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r. poz. 1862 ze zm.).

Rozporządzenie Rady Ministrów z 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą, w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. nr 60, poz. 280).

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz.U. z 2017 r. poz. 87).

Marek Styczeń
specjalista w zakresie ubezpieczeń społecznych

1 BC 403

ISBN: 978-83-8344-471-0