

Mała Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego

Wpływ informacji zawartych w świadectwie pracy na uprawnienia z tytułu choroby i macierzyństwa u nowego pracodawcy



Organem prowadzącym jest:



Świadczenia w razie choroby i macierzyństwa

Podstawa prawna:

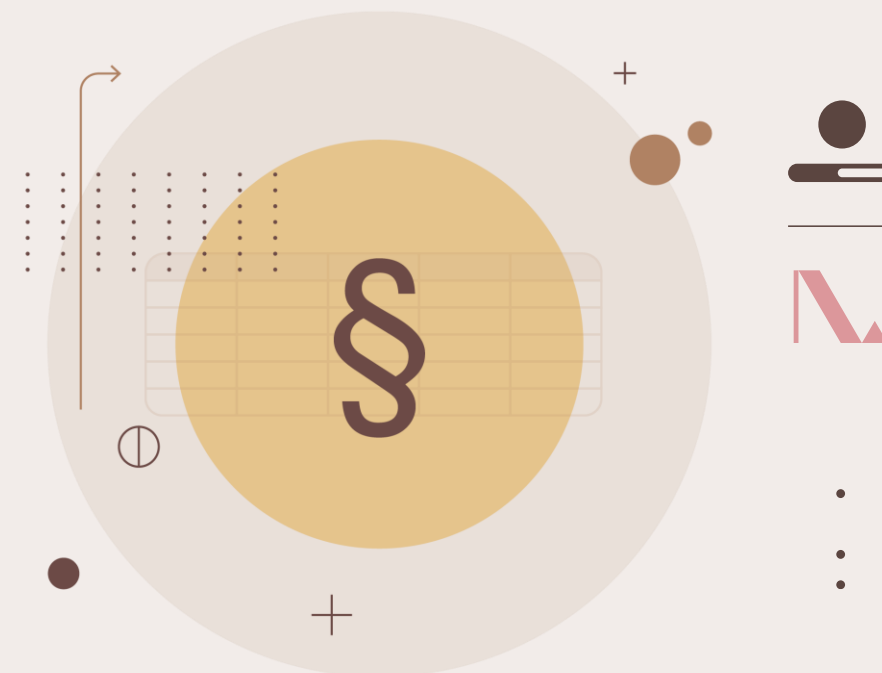
Art. 92 Ustawy Kodeks pracy

(Dz.U.2023.1465 t.j. z dnia 2023.07.31)

Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa

(dalej: Ustawa zasiłkowa)

(Dz.U.2022.1732 t.j. z dnia 2022.08.18)



Wynagrodzenie chorobowe

Kodeks Pracy w art. 92 gwarantuje pracownikowi wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (tzw. wynagrodzenie chorobowe), które finansuje pracodawca z własnych środków.

Pracownicy mają prawo do wynagrodzenia chorobowego jeżeli:

- zachorują lub zostaną odosobnieni w związku z chorobą zakaźną,
- ulegną wypadkowi w drodze do pracy (nie należy mylić z wypadkiem przy pracy),
- poddadzą się niezbędnym badaniom przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek, narządów oraz kiedy poddadzą się zabiegowi pobrania komórek, tkanek, narządów.



Wynagrodzenie chorobowe

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje im przez łączny okres:

- **do 33** dni w roku kalendarzowym, jeśli pracownik nie ma ukończonych 50 lat,
- lub do **14 dni** w roku kalendarzowym – w przypadku pracownika, który ukończył **50 lat**.

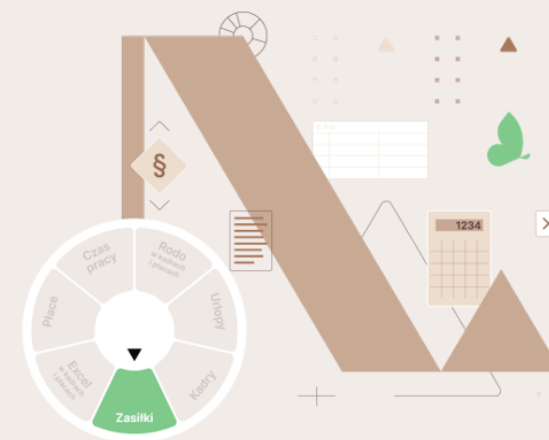
W przypadku pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia, od 15 dnia niezdolności do pracy wypłaca się zasiłek chorobowy, dopiero **od roku następnego**, po roku, w którym pracownik ukończył 50 lat.



Wynagrodzenie chorobowe

Jeśli pracownik jest zatrudniony przez cały rok równocześnie u kilku pracodawców, każdy z nich dysponuje „swoim” limitem, niezależnie od pozostałych.

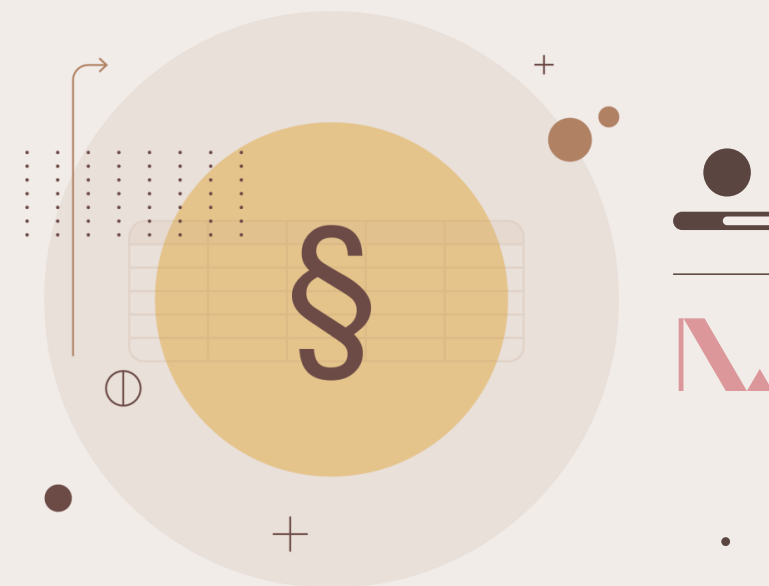
Jeśli jednak dodatkowe zatrudnienie pojawia się w trakcie roku, nowy pracodawca powinien uwzględnić liczbę dni wynagrodzenia chorobowego wypłaconego przez dotychczasowego pracodawcę w okresie przypadającym przed podjęciem drugiego, równoległego zatrudnienia.



Wynagrodzenie chorobowe - wysokość

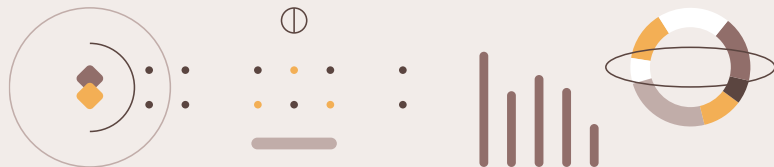
W zależności od okoliczności towarzyszących niezdolności do pracy zróżnicowana jest wysokość wynagrodzenia chorobowego.

Co do zasady wynosi ono **80% wynagrodzenia**, ale w przypadku, kiedy niezdolność do pracy jest spowodowana wypadkiem **w drodze do pracy**, przypada **w czasie ciąży** lub mamy do czynienia z **kandydatem na dawcę** komórek lub dawcą narządów, tkanek i komórek wysokość wynagrodzenia wynosi **100%**.



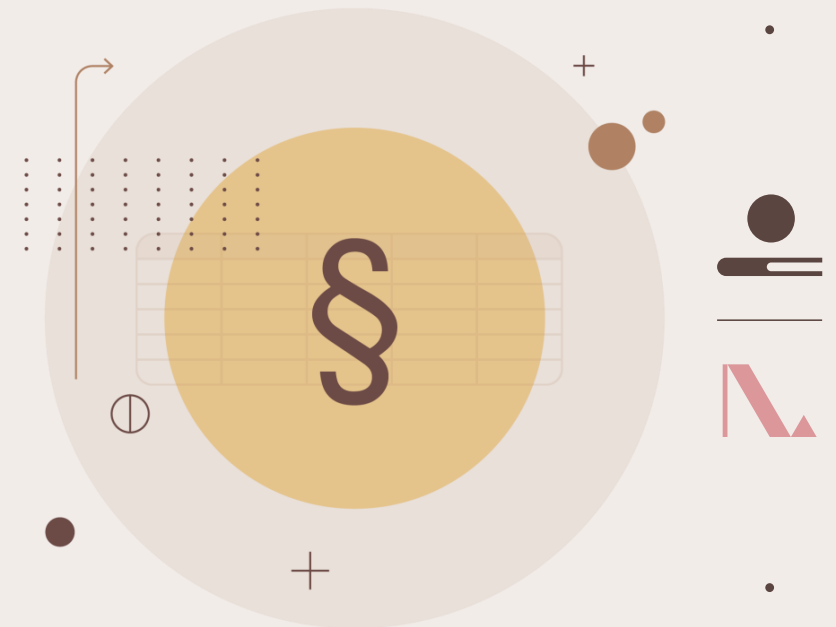
Wynagrodzenie chorobowe - informacja

Ponieważ limit 33 lub 14 dni jest limitem rocznym dla wszystkich kolejnych pracodawców zatrudniających pracownika w ciągu roku niezbędne jest przekazanie informacji pomiędzy pracodawcami o zakresie wykorzystania uprawnienia podczas zatrudnienia.



Wynagrodzenie chorobowe - informacja

Pracodawca rozstając się z pracownikiem jest zobowiązany do wystawienia **świadcstwa pracy**, stanowiącego dokument potwierdzający fakt zatrudnienia, okres(y) świadczenia pracy, warunki zatrudnienia (np. rodzaje prac czy wymiar czasu pracy), ale także zakres w jakim pracownik wykorzystywał uprawnienia przysługujące mu z tytułu zatrudnienia, a które są objęte limitami.



Wynagrodzenie chorobowe - informacja

Jednym z takich limitowanych uprawnień pracownika jest właśnie wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy.

Informację o liczbie dni, za które pracodawca wypłacał wynagrodzenie chorobowe zamieszcza się w § 6 pkt. 11 świadectwa pracy.

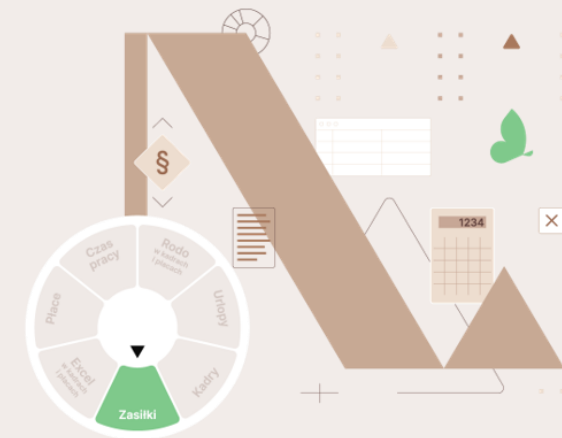
6. W okresie zatrudnienia pracownik:

(...)

11) był niezdolny do pracy przez okres

..... dni

(liczba dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie, zgodnie z art. 92 Kodeksu pracy, **w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy**)



Zasiłek chorobowy

Jeżeli pracownik choruje w ciągu roku dłużej niż przez 33 lub 14 dni, po wyczerpaniu limitu dni wynagrodzenia chorobowego, rozpoczyna się wypłata **zasiłku chorobowego** finansowanego przez ZUS ze składek na ubezpieczenie chorobowe opłacanych przez ubezpieczonych (pracowników).



Zasiłek chorobowy – okres zasiłkowy

Prawo do zasiłku chorobowego przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy, nie jest on jednak nieograniczony.

Ustawa zasiłkowa ogranicza czas pobierania zasiłku **do 182 dni**, a jeśli niezdolność do pracy jest spowodowana gruźlicą lub przypada w okresie ciąży – **do 270 dni**.

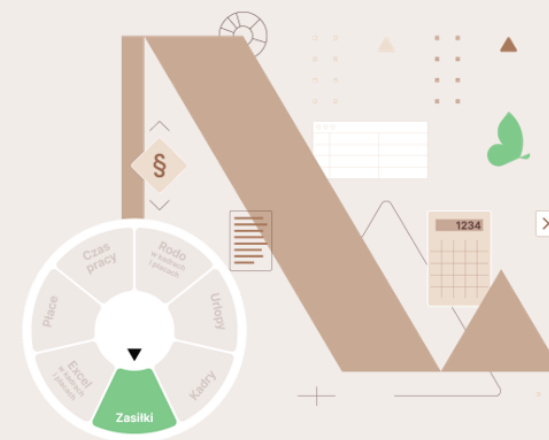
Czas ten określony jest mianem **okresu zasiłkowego**.



Zasiłek chorobowy – okres zasiłkowy

Do jednego okresu zasiłkowego są wliczane wszystkie okresy przerywanej niezdolności do pracy, **niezależnie od jej przyczyny**, o ile przerwa między kolejnymi zwolnieniami lekarskimi nie przekroczy 60 dni.

Do okresu zasiłkowego nie będą wliczane okresy niezdolności do pracy przypadające przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.



Zasiłek chorobowy – okres zasiłkowy

Podczas zatrudnienia pracodawca ma niezbędną wiedzę aby monitorować na bieżąco, czy często bądź długo chorujący pracownik nie wyczerpał przysługującego mu okresu zasiłkowego.

Nowy pracodawca, w razie choroby pracownika, która pojawiłaby się w niedługim czasie od rozpoczęcia pracy, nie ma u siebie wystarczających danych.



Zasiłek chorobowy – okres zasiłkowy

W takim przypadku powinien sięgnąć do świadectwa pracy.

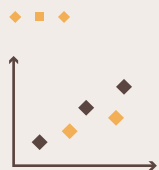
W § 6 pkt. 16 powinien znaleźć niezbędne wskazówki:

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

(...)

16)

.....
(okresy nieskładkowe, przypadające w okresie zatrudnienia wskazanym w ust.1,
uwzględniane przy ustalaniu prawa do emerytury lub renty)



Zasiłek chorobowy – okres zasiłkowy

W tym punkcie dotychczasowy pracodawca wskazuje przypadające w całym okresie zatrudnienia okresy nieskładkowe określone w ustawie z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

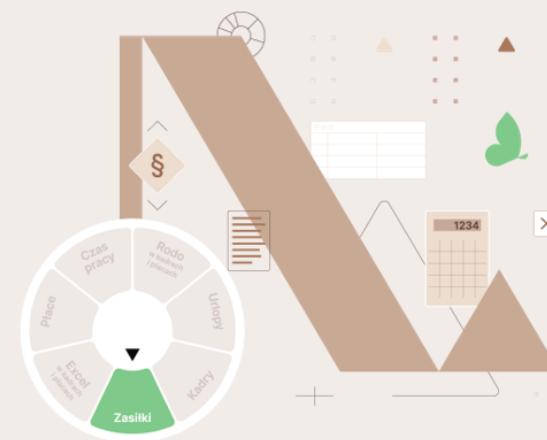
Są to m. in. okresy niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, za którą pracownik otrzymuje wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy (również z funduszu wypadkowego), okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (również z funduszu wypadkowego) oraz zasiłku opiekuńczego.



Zasilek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

Zasilek macierzyński za okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu wynosi:

- do 41 tygodni przy jednym dziecku;
- do 43 tygodni przy więcej niż jednym dziecku;
- do 38 tygodni, jeśli pracownik/ubezpieczony przysposabiający dziecko korzystał z urlopu macierzyńskiego/pobrał zasilek macierzyński przez okres 9 tygodni.



Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

Zasiłek macierzyński za okres odpowiadający urlopowi rodzicielskiemu dla rodziców posiadających zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" z ustawy "Za życiem" wynosi:

- do 65 tygodni przy jednym dziecku;
- do 67 tygodni przy więcej niż jednym dziecku;
- do 62 tygodni, jeśli pracownik/ubezpieczony przysposabiający dziecko korzystał z urlopu macierzyńskiego/pobrał zasiłek macierzyński przez okres 9 tygodni.



Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

Po zmianach w przepisach Kodeksu pracy, które miały miejsce w kwietniu br. znacznie zwiększyła się elastyczność w sposobie korzystania przez rodziców z urlopów rodzicielskich.

Podstawowa zmiana, to uniezależnienie urlopu rodzicielskiego od wykorzystania wcześniej urlopu macierzyńskiego przez matkę.

Urlop rodzicielski może być udzielony **jednorazowo** albo w **nie więcej niż 5 częściach**, nie później niż **do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia**.

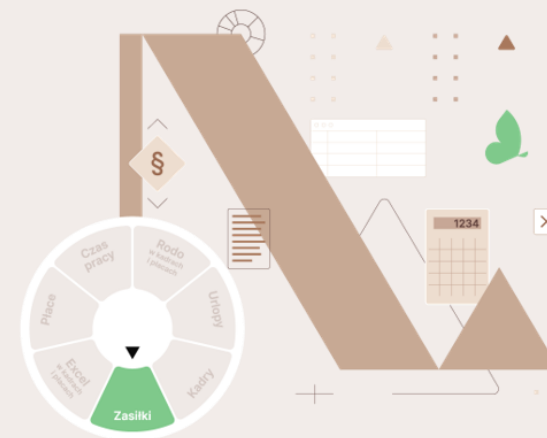


Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

Okres ponad 6 lat, jaki rodzice mają na wykorzystywanie urlopu rodzicielskiego to czas w którym może dojść do zmiany pracodawcy.

Może się zdarzyć, że, w przypadku rozbicia urlopu na części, pracownik albo pracownica będą korzystali z części urlopu już u innego pracodawcy, niż ten, u którego byli zatrudnieni w momencie pojawienia się dziecka.

Także w tym przypadku nowy pracodawca powinien sięgnąć do świadectwa (lub świadectw) pracy od poprzednich pracodawców.



Zasitek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego

W §6 pkt. 6 świadectwa pracy dotychczasowy pracodawca wskazuje wykorzystany urlop rodzicielski w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy.

W przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop rodzicielski, pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

(...)

6) wykorzystał urlop rodzicielski w wymiarze

w częściach



Zasitek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

Urlop ojcowski przysługuje pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko, w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, w wymiarze do 2 tygodni (14 dni), nie dłużej jednak niż do:

- ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia albo
- upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Urlop ojcowski może być wykorzystany **jednorazowo** albo **nie więcej niż w 2 częściach**, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień.

Art. 182³ K.p.



Zasitek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

Urlop ojcowski w świadectwie pracy:

W §6 pkt. 5 świadectwa pracy dotychczasowy pracodawca wskazuje wykorzystany urlop ojcowski w przypadku, gdy pracownik ze względu na wiek dziecka mógłby korzystać z takiego urlopu w kolejnym stosunku pracy.

W przypadku gdy pracownik wykorzystywał więcej niż jeden urlop ojcowski, pracodawca wskazuje odrębnie urlop wykorzystany na każde z dzieci, podając imię i nazwisko dziecka.

6. W okresie zatrudnienia pracownik:

(...)

5) wykorzystał urlop ojcowski w wymiarze

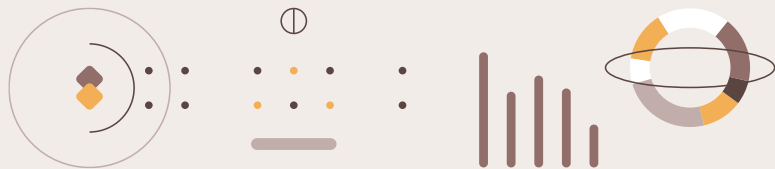
w częściach



⋮



⋮



Dziękujemy!



Eduwersum HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Enova w teorii i praktyce



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Płatnik w teorii i praktyce



Do 11.12.2023
oszczędzasz 1940 PLN

 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Płatnik w teorii i praktyce



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany Kurs Obsługi Programu ENOVA w teorii i praktyce



Od 12.12.2023 do 02.01.2023
oszczędzasz tylko 970 PLN
TRACISZ KURS GRATIS

 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo-Płacowego



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Enova w teorii i praktyce



0 PLN zamiast 970 PLN

Certyfikowany kurs obsługi programu Płatnik w teorii i praktyce

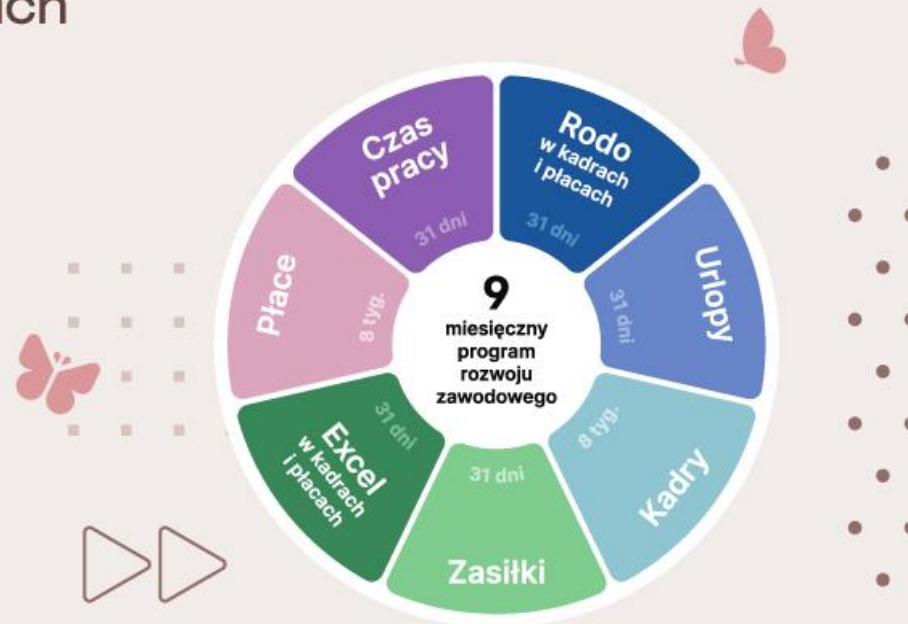


3997 PLN

**Od 03.01.2024
Brak prezentów!
Tracisz 1940 PLN**

 Eduwersum  HRnaSzpilkach

Akademia Mistrzostwa Kadrowo -Płacowego



eduwersum@hrnaszpilkach.pl

+48 508 252 000