



75
LAT ZUS
1934-2009

PORADNIK EMERYTALNY

Partner cyklu

 SKOK STEFCZYKA

Zasiłki macierzyńskie



STOCKXPRT



1. Prawo do zasiłku macierzyńskiego

Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego lub w okresie urlopu wychowawczego:

- urodziła dziecko,
- przyjęła dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do 10. roku życia na wychowanie, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia,
- przyjęła dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, w wieku do 10. roku życia na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem.

Zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego (zatrudnienia), jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z naruszeniem przepisów prawa, jeżeli zostało to stwierdzone prawomocnym orzeczeniem sądu. W przypadku gdy zatrudnienie ustało w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a pracownicy nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje jej do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje także pracownicy zatrudnionej na podstawie umowy o pracę na czas określony, na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, z którą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu.

Prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje także ubezpieczonemu, który przyjmuje dziecko na wychowanie, na takich samych zasadach, jakie dotyczą ubezpieczonej. Również w razie śmierci ubezpieczonej lub porzucenia przez nią dziecka zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, jeżeli przerwał zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

Matka dziecka, po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego za okres co najmniej 14 tygodni po porodzie, może zrezygnować z dalszego pobierania zasiłku i wcześniej wrócić do pracy. W takim przypadku pozostała część okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego wykorzystuje ubezpieczony ojciec dziecka.

W przypadku gdy dziecko wymaga opieki szpitalnej, ubezpieczona może po wykorzystaniu zasiłku macierzyńskiego przez okres co najmniej 8 tygodni po porodzie przerwać okres pobierania zasiłku macierzyńskiego, a pozostałą jego część wykorzystać w terminie późniejszym, po wypisaniu dziecka ze szpitala.

Od 1 stycznia 2009 r. w przypadku, gdy ubezpieczona wymaga opieki szpitalnej,



po wykorzystaniu przez nią zasiłku macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie, może przerwać pobieranie zasiłku macierzyńskiego, natomiast ubezpieczony – ojciec dziecka ma prawo do części zasiłku macierzyńskiego odpowiadającej okresowi pobytu ubezpieczonej w szpitalu. Łączny wymiar zasiłku macierzyńskiego wykorzystanego przez ubezpieczoną matkę dziecka i ubezpieczonego ojca dziecka nie może jednak przekraczać wymiaru określonego przepisami kodeksu pracy.

2. Okres wypłaty świadczenia

Zasiłek macierzyński jest wypłacany przez okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego lub okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego. Okres ten od 1 stycznia 2009 r. z tytułu urodzenia dziecka wynosi:

- 20 tygodni (140 dni) – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie,

- 31 tygodni (217 dni) – w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie,
- 33 tygodnie (231 dni) – w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie,
- 35 tygodni (245 dni) – w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie.

Od 1 stycznia 2009 r. okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie jest uzależniony od liczby dzieci przyjętych na wychowanie i wynosi:

- 20 tygodni (140 dni) – w przypadku przyjęcia jednego dziecka na wychowanie,
- 31 tygodni (217 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia dwojga dzieci na wychowanie,
- 33 tygodnie (231 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia trojga dzieci na wychowanie,
- 35 tygodni (245 dni) – w przypadku jednoczesnego przyjęcia czworga dzieci na wychowanie.

Zasiłek macierzyński z tytułu przyjęcia dziecka na wychowanie przysługuje nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia,



a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 10. roku życia. Okres wypłaty zasiłku macierzyńskiego w takim przypadku od 1 stycznia 2009 r. nie może być krótszy niż 9 tygodni (63 dni).

W razie urodzenia dziecka po ustaniu zatrudnienia lub w czasie urlopu wychowawczego zasiłek macierzyński przysługuje przez okres skrócony o 2 tygodnie, tj. przez okres 18, 29, 31 lub 33 tygodnie liczone od dnia porodu. Zasiłek macierzyński w czasie urlopu wychowawczego przysługuje przez okres skrócony o 2 tygodnie tylko wówczas, gdy pełny wymiar urlopu macierzyńskiego przypada w całości w czasie udzielonego urlopu wychowawczego. Jeżeli pełny wymiar urlopu macierzyńskiego wykracza poza udzielony pracownicy urlop wychowawczy, przysługuje jej zasiłek macierzyński w pełnym wymiarze, bez skracania o 2 tygodnie, tj. przez

okres odpowiednio 20, 31, 33 lub 35 tygodni liczonych od dnia porodu.

W przypadku urodzenia martwego dziecka lub zgonu dziecka przed upływem 8 tygodni życia, ubezpieczona ma prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 8 tygodni (56 dni) po porodzie, nie krócej niż przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka. W razie śmierci dziecka po upływie 8 tygodni życia ubezpieczona zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres 7 dni od dnia zgonu dziecka.

Zasiłek macierzyński przysługuje objętym ubezpieczeniem chorobowym:

- pracownikom,
- członkom rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych,
- osobom wykonującym pracę nakładczą,
- osobom wykonującym pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-

zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osobom z nimi współpracującym,

- osobom prowadzącym pozarolniczą działalność oraz osobom z nimi współpracującym,
- osobom wykonującym odpłatnie pracę, na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania,
- osobom odbywającym służbę zastępczą,
- duchownym.

Zasiłek macierzyński nie przysługuje:

- za okresy, w których ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia na podstawie przepisów szczególnych,
- w okresie urlopu bezpłatnego,
- w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności, 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.

3. Podstawa wymiaru

Podstawę wymiaru zasiłku dla pracownika stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie, wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo z faktycznego okresu zatrudnienia za pełne kalendarzowe miesiące, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu.

Do ustalenia podstawy wymiaru przyjmuje się przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne. Jeżeli w okresie, z którego wynagrodzenie przyjmowane jest do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku, pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia z przyczyn usprawiedliwionych, przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku:

- wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w tym miesiącu czasu pracy,
- przyjmuje się – po uzupełnieniu – wynagrodzenie za miesiące, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go w tym miesiącu czasu pracy.

Jeżeli pracownik w każdym miesiącu przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku uwzględnia się wynagrodzenie za wszystkie miesiące, uzupełnione do pełnej wysokości.

DOKOŃCZENIE NA S. 46 >



Partnerem cyklu jest SKOK Stefczyka

SKOK STEFCZYKA



► DOKOŃCZENIE ZE S. 45

Oprócz składników przysługujących za okresy miesięczne w podstawie wymiaru zasiłku uwzględnia się składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy dłuższe niż miesiąc. Kwartalne składniki wynagrodzenia uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały kalendarzowe poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok kalendarzowy poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

W podstawie wymiaru zasiłku przysługującego w czasie trwania ubezpieczenia nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo (wypłacanych) za okres pobierania zasiłku. Składniki te uwzględnia się jednak w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu zatrudnienia.

W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy pracownika, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta miała miejsce w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy albo

w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy.

Dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy podstawą wymiaru nie może być niższa od minimalnego wynagrodzenia, po odliczeniu kwoty odpowiadającej:

- 18,71% tego wynagrodzenia, jeżeli zasiłek przysługuje pracownikowi za okres do 30 czerwca 2007 r.,
- 15,71% tego wynagrodzenia, jeżeli zasiłek przysługuje pracownikowi za okres od 1 lipca 2007 r. do 31 grudnia 2007 r.,
- 13,71% tego wynagrodzenia, jeżeli zasiłek przysługuje pracownikowi za okres po dniu 31 grudnia 2007 r.

Podstawę wymiaru zasiłku przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem stanowi przeciętny miesięczny przychód, od którego opłacana jest składka na ubezpieczenie chorobowe za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, a gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu, za pełne kalendarzowe miesiące ubezpieczenia, po odliczeniu kwoty odpowiadającej:

- 18,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie – w przypadku przychodu za okres do 30 czerwca 2007 r.,
- 15,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie – w przypadku przychodu za okres od dnia 1 lipca 2007 r. do dnia 31 grudnia 2007 r.,
- 13,71% podstawy wymiaru składek na to ubezpieczenie – w przypadku przychodu za okres po dniu 31 grudnia 2007 r.



4. Wysokość zasiłku

Zasiłek macierzyński wynosi 100% wynagrodzenia lub przychodu stanowiącego podstawę jego wymiaru.

5. Niezbędne dokumenty

Dokumentami wymaganymi do wypłaty zasiłku macierzyńskiego są: zaświadczenie o przewidywanej dacie porodu – za okres przed porodem oraz skrócony odpis aktu urodzenia dziecka – za okres od dnia porodu. Do wypłaty tego zasiłku w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie wymagane jest zaświadczenie o wystąpieniu do sądu z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub przyjęcia dziecka na wychowanie w ramach rodziny zastępczej. Jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS, do jego wypłaty niezbędne jest zaświadczenie płatnika składek wystawione na druku ZUS Z-3 oraz zaświadczenie pracodawcy o okresie udzielonego urlopu macierzyńskiego lub urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w przypadku pracowników, natomiast w przypadku pozostałych ubezpieczonych niezbędne jest zaświadczenie płatnika składek na druku ZUS Z-3a. ■

Masz pytanie?

Zadzwoń do eksperta ZUS w środę 24 czerwca w godz. 12.00–14.00, tel. (022) 667 13 13