

ZUS (nie) sprawdzi, czy dziecko choruje, czyli kolejne nadużycia (nie) do wykrycia



Karolina Topolska

karolina.topolska@infor.pl

Z zasiłku opiekuńczego można korzystać zasadniczo wtedy, gdy mamy chore dziecko do lat 14. Wystarczy wówczas uzyskać zwolnienie lekarskie w celu opieki nad dzieckiem, a świadczenie można pobierać do 60 dni w roku. To, że ubezpieczeni korzystają z tej możliwości, nie jest niczym nadzwyczajnym – mają do tego prawo. Nie zawsze jednak odbywa się to w pełni etycznie.

Korzystanie z naciąganych zwolnień lekarskich akurat w przypadku zasiłku opiekuńczego to fakt, o którym głośno się nie mówi, ale wszyscy o tym wiedzą. Nie ma obiektywnych danych, ale jak duża jest skala problemu, można wyczytać chociażby na forach internetowych.

Mało osób zdaje sobie sprawę, że niewykrywaniu nadużyć sprzyjają ułomne przepisy. Okazuje się bowiem, że nie dają one organowi rentowemu podstawy prawnej do zbadania dziecka, które w trakcie opieki miałoby być chore.

Sam ZUS nie mówi wprost, jakie są jego kompetencje w tym przypadku ani czy badania stanu zdrowia dzieci faktycznie są przeprowadzane. Można jednak zaryzykować stwierdzenie, że to, czy dziecko rzeczywiście choruje, po prostu nie

jest sprawdzane. I może dlatego kontrole wykazują nadużywanie zasiłku opiekuńczego w mniej niż połowie procenta przypadków.

Nic więc dziwnego, że w internecie pojawiają się nawet takie „instrukcje postępowania”: w czasie ciąży należy wziąć zwolnienie lekarskie, potem pójść na urlop macierzyński, następnie rodzicielski, a na końcu skorzystać najpierw z 60 dni zwolnienia na dziecko, a następnie 6 miesięcy zwolnienia dla rodzica z powodu jego choroby. Tego typu porady przypominają też o innym powszechnym problemie – kobiety w ciąży zatrudnione na umowę o pracę często są oficjalnie niezdolne do pracy przez wiele miesięcy, zanim dziecko się urodzi.

Ktoś powie, że państwo i tak niewiele pomaga w wychowaniu dzieci, a sytuacja na rynku pracy mimo doniesień o spadku bezrobocia wcale nie jest dobra, więc chociaż w ten sposób rodzice mogą sobie pomóc. Problem polega na tym, że

piacą za to wszyscy ubezpieczeni, a nie ZUS lub mityczne państwo. Mimo to na takie działania istnieje powszechne przyzwolenie społeczne. Podobnie jak w przypadku fikcyjnych zatrudnień kobiet w ciąży. Wystarczy mieć zaprzyjaźnionego właściciela firmy, który zgodzi się podpisać umowę o pracę z wysokim wynagrodzeniem, i w świetle prawa można cieszyć się bardzo dużym zasiłkiem (wcześniej problem ten dotyczył też słynnych „przedsiębiorczych matek”, które zakładały fikcyjną działalność gospodarczą tuż przed porodem, aby potem otrzymać wysoki zasiłek, ale po tegorocznej zmianie przepisów taki fortel przestał być już opłacalny). O problemie ciężowych etatów pisaliśmy już na naszych łamach, dziś tylko go przypomniemy. Podobnie zresztą jak i zjawisko, kiedy nie ma już pracodawcy, a więc i etatu, ale ubezpieczeni i tak przez długi czas korzystają z pieniędzy z ZUS. ©©

Pisaliśmy o tym...

W Tygodniku Gazeta Prawna nr 11 z 18 marca 2016 r. (DGP nr 54) oraz w tygodniku Kadry i Płace z 8 września 2016 r. (DGP nr 174).



Czy ZUS sprawdzi zdrowie dziecka

Ubezpieczeni najczęściej korzystają z zasiłku opiekuńczego, gdy muszą się zająć chorym dzieckiem. Z przepisów nie wynika jednak, aby ZUS mógł skontrolować, czy tak jest naprawdę

Ubezpieczenie chorobowe zapewnia zasiłek nie tylko na wypadek choroby czy urodzenia dziecka, lecz także w sytuacji, gdy ubezpieczony musi zająć się wymagającym opieki członkiem rodziny. Dotyczy to nie tylko dzieci, lecz także innych dorosłych domowników. **SCHEMAT**

Najwięcej ubezpieczonych korzysta z zasiłku opiekuńczego z powodu choroby dziecka do lat 14. Przysługuje on przez 60 dni w roku, podczas gdy w przypadku zasiłku na innych członków rodziny można go pobierać maksymalnie przez 14 dni w roku.

Sprytny rodzic

Zasiłek za opiekę nad chorym, w tym dzieckiem, przysługuje ubezpieczonemu, któremu lekarz wystawi odpowiednie zwolnienie lekarskie. Ciekawe jest to, że druk wystawiany jest na ubezpieczonego, a nie na chore dziecko. Lekarz stwierdza, co prawda, że dziecko jest chore, ale to nie ono jest adresatem druku, a jego opiekun. To akurat jest logiczne, bo przecież dziecko nie podlega ubezpieczeniu chorobowemu, nie potrzebuje więc zwolnienia od pracy.

W tym przypadku niewątpliwie ZUS może sprawdzić, czy opiekun w okresie, za jaki pobiera zasiłek opiekuńczy, nie wykonuje pracy zarobkowej albo nie wykorzystuje zwolnienia od

pracy w sposób niezgodny z jego celem. Wynika to z ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.; dalej: ustawa zasiłkowa).

Mogą tu więc wystąpić (i niejednokrotnie występują) następujące sytuacje:

- opiekun pod pozorem opieki nad dzieckiem tak naprawdę wykonuje dodatkowe zlecenia,
- rodzice z dziećmi wyjeżdżają np. na wycieczkę.

Takie przypadki nie różnią się od sytuacji, gdy ubezpieczony biera fikcyjne zwolnienia na siebie i pobiera zasiłek chorobowy (i tu także często zdarzają się wyjazdy oraz dodatkowe zajęcia zarobkowe). W przypadku pobierania zasiłku opiekuńczego w związku z chorym dzieckiem muszą jednak pamiętać, że celem zwolnienia od pracy jest rekompensata utraconego zarobku w związku z koniecznością sprawowania opieki nad dzieckiem. Jeśli więc dziecko zostanie np. odwiezione do babci albo odprowadzone do przedszkola lub pójdzie do szkoły choćby na jeden dzień, należy się liczyć z tym, że organ rentowy może się o tym dowiedzieć i wtedy zasiłek odbierze za cały okres zwolnienia. Jak poinformował nas ZUS, zasiłek opiekuńczy odbierany jest jednak niezwykle rzadko – tylko 0,2 proc. kontroli prawidłowości wykorzystania zasiłków opiekuńczych zakończyło się pozbawieniem do niego prawa w 2015 r.

Zdrowy maluch

Najciekawsze jest jednak to, że ZUS prawdopodobnie nie zwerifikuje, czy w trakcie pobierania zasiłku opiekuńczego dziecko rzeczywiście było chore. Można mieć duże wątpliwości, czy kwe-

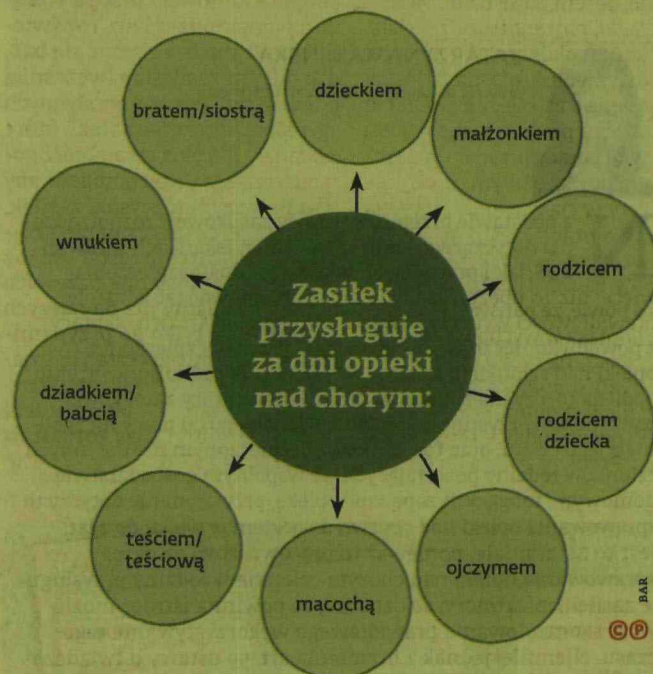
Ramka 1

Na czym polega kontrola

Aby odpowiedzieć na pytanie, czy ZUS może zbadać stan zdrowia dziecka, w związku z chorobą którego pobierany jest zasiłek, trzeba przyrzeć się art. 59 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Stanowi on, że „prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli”. W ust. 3 tego przepisu doprecyzowano, na czym ta kontrola może polegać. I tak, lekarz orzecznik ZUS może:

- przeprowadzić badanie lekarskie ubezpieczonego:
 - w wyznaczonym miejscu,
 - w miejscu jego pobytu;
- skierować ubezpieczonego na badanie specjalistyczne przez lekarza konsultanta ZUS;
- zażądać od wystawiającego zaświadczenie lekarskie udostępnienia dokumentacji medycznej dotyczącej ubezpieczonego stanowiącej podstawę wydania zaświadczenia lekarskiego lub udzielenia wyjaśnień i informacji w sprawie;
- zlecić wykonanie badań pomocniczych w wyznaczonym terminie.

Takie sformułowanie przepisów prowadzi do wniosku, że w ich świetle nie ma możliwości zbadania stanu zdrowia dziecka, bo to nie ono jest ubezpieczone, ale jego opiekun. **CP**



CP

Uwaga!

- 1) Zasiłek wyjątkowo przysługuje również na zdrowe dziecko – o ile nie ukończyło 8. roku życia, a placówkę, do której uczęszcza, zamknięto albo niania lub drugi opiekun nie mogą się nim zająć w danym dniu.
- 2) Zasiłek na członków rodziny innych niż dziecko do lat 14 przysługuje, gdy pozostają oni we wspólnym z ubezpieczonym gospodarstwie domowym.

stia ta jest w ogóle przedmiotem jego zainteresowania. Wydaje się, że nawet jeśli dziecko jest całkowicie zdrowe, ZUS najprawdopodobniej nie będzie miał żadnych możliwości tego sprawdzić. Jak wskazują eksperci, nie ma do tego podstawy prawnej. Nie zawiera jej w szczególności ustawa zasiłkowa, która wprost pozwala na badanie stanu zdrowia tylko ubezpieczonych, którzy pobierają zasiłek chorobowy, ale już nie chorych członków rodziny, na których pobierane jest to świadczenie. **RAMKA 1**

OPINIE O możliwości ZUS w tym zakresie zapytaliśmy też u źródła. ZUS nie odpowiedział nam jednak wprost, czy w przypadku pobierania zasiłku opiekuńczego istnieją podstawy do zbadania rzeczywistego stanu zdrowia dziecka (choć jednocześnie nie wykluczył też takiej możliwości). **RAMKA 2**

Organ rentowy poprosiliśmy również o informację, ile dzieci zostało zbadanych przez ZUS w 2015 r. W odpowiedzi zakład wskazał, że nie ma takich statystyk. Można zatem przypuszczać, że takie badania w ogóle nie są przeprowadzane.

W związku z powyższym może więc być tak, że ZUS nie poweźmie wątpliwości, czy opieka sprawowana jest nad chorym dzieckiem, i nie zbada jego stanu zdrowia, a w konsekwencji nie odbierze zasiłku z powodu fikcyjnej choroby malucha. Przewidując taki scenariusz, ubezpieczeni mogą skłaniać się do tego, by 60 dni opieki, w trakcie których przysługuje im zasiłek, traktować jako dodatkowe dni wolne. Czy są one faktycznie nadużywane przez rodziców w ten sposób, to tajemnica poliszynela, ale korzystanie z takiej możliwości stale przewija się jako temat rozmów na forach internetowych. Wynika z nich również, że znalezienie lekarza, który wystawi zwolnienie na zdrowe dziecko, nie stanowi dużego problemu. Wydaje się więc, że jeśli rodzic spędza z dzieckiem czas w domu, a nie poza nim, raczej nie musi się obawiać, że zasiłek ktoś mu odbierze.

Pozostali członkowie rodziny

Uprawnienia ZUS do badania stanu zdrowia osoby, za opiekę nad którą pobierany jest zasiłek, nie będą natomiast budziły wątpliwości wtedy, gdy ubezpieczony opiekuje się dorosłym członkiem rodziny, o ile ten sam podlega ubezpieczeniu chorobowemu i pobiera zasiłek chorobowy. W takiej sytuacji chory, będąc samemu ubezpieczonym, może podlegać kontroli zasadności wystawienia zwolnienia. Gdyby okazało się jednak, że jest zdrowy, opiekun powinien zostać pozbawiony zasiłku opiekuńczego, gdyż wtedy także jego zwolnienie powinno zostać uznane za niezasadne.

Ramka 2

Stanowisko ZUS z 22 i 29 września 2016 r.

„Kontrola prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich wykonywana jest na podstawie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r. poz. 372 z późn. zm.). Stosownie do art. 59 w związku z art. 1 tej ustawy kontroli może zostać poddane każde zaświadczenie lekarskie wystawione (w formie dokumentu elektronicznego lub na papierowym formularzu ZUS ZLA) osobom podlegającym ubezpieczeniu społecznemu w razie choroby i macierzyństwa. Art. 59 nie wyłącza możliwości przeprowadzenia kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy i wystawiania zaświadczeń lekarskich w odniesieniu do zwolnień lekarskich z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny. Pamiętajmy jednak, że decyzja o sposobie rozpatrzenia sprawy, tj. o czynnościach, jakie zostaną podjęte, w każdym przypadku podejmowana jest indywidualnie, na podstawie szczegółowej analizy dokumentacji medycznej.”



OPINIE EKSPERTÓW



ŁUKASZ CHRUSCIEL

radca prawny,
partner kierujący biurem
kancelarii Raczkowski Paruch w Katowicach

Zgodnie z art. 59 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lekarz orzecznik ZUS może przeprowadzić kontrolę prawidłowości wystawienia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego konieczność osobistego sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny. Należy jednak zwrócić uwagę, że jego zastosowanie wymaga uwzględnienia specyfiki zaświadczenia lekarskiego wystawianego w celu opieki. Oznacza to, że lekarz orzecznik ZUS w celu kontroli nie będzie przeprowadzał badania lekarskiego ubezpieczonego (tak jak to ma miejsce w przypadku kontroli zwolnienia wystawionego ze względu na chorobę ubezpieczonego), lecz będzie opierał ocenę prawidłowości wystawionego zaświadczenia lekarskiego na udostępnionej mu dokumentacji medycznej oraz wyjaśnieniach i informacjach udzielonych przez wystawiającego zaświadczenie. Wskazana dokumentacja i informacje powinny stanowić wystarczającą podstawę do oceny, czy zaświadczenie lekarskie stwierdzające konieczność osobistego sprawowania opieki wystawione zostało zasadnie.



KATARZYNA KAMIŃSKA

prawnik w kancelarii Tomczak i Partnerzy

Na podstawie przepisów ustawy zasiłkowej i rozporządzenia dotyczącego kontroli zwolnień lekarskich zarówno ZUS, jak i pracodawcy zgłaszający do ubezpieczenia więcej niż 20 ubezpieczonych mogą przeprowadzać kontrolę prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy z powodu konieczności sprawowania przez ubezpieczonego opieki nad członkiem rodziny. W takim przypadku sprawdzeniu podlega to, czy ubezpieczony nie wykonuje pracy zarobkowej bądź nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy niezgodnie z jego celem, oraz to, czy poza ubezpieczonym nie ma innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, mogących zapewnić opiekę, przy czym nie dotyczy to sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do 2 lat. Jest to zrozumiałe, ponieważ to pracownikowi za okres sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny przysługuje zasiłek opiekuńczy, co oznacza, że powinna istnieć możliwość skontrolowania prawidłowego wykorzystywania tego czasu. Niemniej jednak z brzmienia art. 59 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa należy wnioskować, że ZUS nie jest upoważniony do sprawdzenia, czy osoba, nad którą sprawowana jest opieka, jest rzeczywiście chora. Przepis ten daje bowiem możliwość sprawdzenia przez lekarza orzecznika ZUS stanu zdrowia ubezpieczonego (a nie jego członka rodziny). Tym samym okoliczność ta wykracza poza dopuszczalny zakres kontroli wynikający z rozporządzenia.

Inne przypadki nieprawidłowości

Ubezpieczeni oszukują ZUS nie tylko przy opiece. Do tego służą też symulowanie chorób przez kobiety spodziewające się dziecka, zawieranie fikcyjnych umów o pracę w czasie ciąży czy korzystanie z dobrodziejstw etatu, gdy firma już nie istnieje

1. Choroby w ciąży (nie) do sprawdzenia

Teoretycznie nie ma żadnych przeszkód, aby ZUS lub pracodawca skontrolował prawidłowość wykorzystania zwolnienia przez kobietę w ciąży. Ustawa zasiłkowa nie zabrania również sprawdzania, czy przyszła mama rzeczywiście jest niezdolna do pracy, czy też zwolnienie było wystawione na wyrost. ZUS z takiej możliwości korzysta, jednak, jak twierdzi, nie gromadzi danych na ten temat, a zwolnienie w trakcie ciąży nigdy nie było podstawą do wytypowania danej osoby do kontroli i jest traktowane jak każde inne. **RAMKA 3**

Choć nie wynika to z przepisów, na mocy których każde zwolnienie może być sprawdzone, jest powszechnie wiadomo, że kontroli mogą się spodziewać przede wszystkim osoby korzystające z zasiłku często lub długotrwale. Dotyczy ona zarówno zasadności wystawienia zwolnienia, jak i prawidłowości jego wykorzystania. W przypadku kobiet w ciąży problematyczna jest głównie ta pierwsza okoliczność. Nie jest dla nikogo tajemnicą, że wiele z nich traktuje zwolnienie lekarskie już od wczesnego stadium ciąży jako coś oczywistego, wystawianego w zasadzie niezależnie od faktycznego stanu zdrowia. Problem polega na tym, że nie do końca wiadomo, jak temu zaradzić i sprawdzić, czy zwolnienie było wystawione niezasadnie. Trudno lekarzowi orzecznikowi z całą pewnością stwierdzić, że kobieta czuje się dobrze, skoro deklaruje złe samopoczucie. Cięża to nie choroba, więc nie można po prostu zbadać, czy istnieją objawy świadczące o niezdolności do pracy. Nawet gdyby ZUS stwierdził, że kobieta jest zdolna do pracy, to taka decyzja raczej nie osłabiłaby się w sądzie po złożeniu odwołania. Sytuacja jest więc patowa.

2. Fikcyjne zatrudnienie w ciąży

O zawieraniu podczas ciąży umów o pracę za wysokim wynagrodzeniem tylko po to, aby później pobierać wysokie świadczenia z ZUS, mówi się mniej niż swego czasu o przedsiębiorczych matkach. Ustawodawca z tym drugim problemem się uporał, wprowadzając niekorzystny dla nowych przedsiębiorców sposób obliczania świadczeń chorobowych. Nie do końca jednak wiadomo, co zrobić

Ramka 3

Stanowisko ZUS z 22 września 2016 r.

„Przepisy nie zawierają ograniczeń w zakresie możliwości przeprowadzania kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy w zależności od rodzaju schorzenia oraz wskazań zawartych w zaświadczeniu lekarskim, np. chory może chodzić. Dotyczy to także zaświadczeń lekarskich ZUS ZLA wystawionych w okresie ciąży, gdyż podlegają one kontroli na ogólnych zasadach. Niezdolność do pracy w okresie ciąży nigdy jednak nie była kryterium typowania spraw do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy. W związku z tym zakład nie prowadzi odrębnej statystyki w tym zakresie.”

z fikcyjnym zatrudnieniem (pisałiśmy o tym w TGP nr 11 z 18 marca 2016 r., DGP nr 54/2016). Nikt nie jest bowiem w stanie określić, ile spośród umów o pracę zawartych w trakcie ciąży jest rzeczywiście tylko próbą uzyskania wysokich świadczeń. Podejrzenia ZUS na pewno wzbudza krótki okres deklarowanej pracy i szybkie wystąpienie do organu rentowego o zasiłek, a do tego posiadanie nieadekwatnego doświadczenia, wykształcenia i wynagrodzenia. Trudno np. uwierzyć, że młoda dziewczyna z kiepskim dyplomem, pracująca wcześniej dorywczo nagle zostaje doceniona przez prezesa firmy i otrzymuje stanowisko z pensją na poziomie kilkunastu tysięcy złotych, podczas gdy inni pracownicy, przynajmniej oficjalnie, otrzymują minimalne wynagrodzenie.

Sądy często jednak wierzą w elastyczność polskiego rynku pracy i akceptują wysokie zarobki kobiet w ciąży, nawet wtedy, gdy umowa o pracę została zawarta już w czasie, gdy kobieta spodziewa się dziecka. Opierają się bowiem na ugruntowanej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, zgodnie z którą zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego, nie jest naganne ani tym bardziej sprzeczne z prawem (por. wyrok SN z 6 lutego 2006 r., sygn. akt III UK 156/05). Przykładowo Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 10 maja 2016 r., sygn. akt III AUa 1467/15, uznał, że „jest to postępowanie rozsądne i uzasadnione zarówno z osobistego, jak i społecznego punktu widzenia”. Z kolei SN w wyroku z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt 141/04, stwierdził, że: „krytyczny ogląd zawierania umów o pracę przez kobiety w ciąży i ich krótkotrwałe zatrudnienie, rodzące prawo do pełni świadczeń przysługujących z ubezpieczenia społecznego z tytułu macierzyństwa, może uzasadniać poczucie nadużywania prawa, jednak nie jego obejścia”.

Nic więc dziwnego, że wiele osób próbuje takich sposobów na uzyskanie wysokiego zasiłku, skoro, jak widać, wygrana przed sądem jest wysoce prawdopodobna. Nie będą dla nich zagrożeniem argumenty ZUS, że to niesprawiedliwe z punktu widzenia społecznego, aby ktoś, za kogo wpłacono jednorazową składkę, mógł otrzymywać z ZUS wysokie kwoty przez nawet kilkanaście miesięcy. Jedynym sposobem ZUS na podważenie takiej umowy i wykazanie, że była pozorna, jest udowodnienie, że praca nie została w ogóle podjęta i nigdy nie była wykonywana. Wtedy bowiem sądy przyznają, że w takim wypadku kobieta nie ma pracowniczego tytułu ubezpieczeniowego, bo do jego powstania nie wystarczy samo podpisanie umowy o pracę. Bardzo łatwo jednak przedstawić dowody na świadczenie pracy.

W zależności od rodzaju pracy sądom z reguły wystarczą wydruki e-maili, kilka podpisanych faktur, zeznania jakiegoś pracownika, że widział daną kobietę w firmie wykonującą telefony. Sąd ma swobodę w ocenie dowodów, przy czym powinien brać pod uwagę także tzw. zasady doświadczenia życiowego, tj. nie rozpatrywać sprawy w próżni, ale w kontekście np. sytuacji na rynku pracy. Trzeba też przyznać, że zdarzają się również orzeczenia nie po myśli ubezpieczonych. Warto przytoczyć wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z 2 czerwca 2016 r., sygn. akt III AUa 733/15, z którego uzasadnienia można wyczytać, na czym polega proceder. Sąd oceniając stan faktyczny i oddalając apelację wnioskodawczyni, stwierdził, że: „nie sposób również przyjąć, aby 24-letnia ubezpieczona, mająca zaledwie licencjat z kosmetologii i jedynie kilkumiesięczne doświadczenie w pracy na stanowisku kierownika do spraw administracji (...), bez specjalistycznego wykształcenia w tym zakresie, miała zajmować się czynnościami wymienionymi przez prokurenta spółki w piśmie do ZUS: obsługą finansową

Sąd przyzna rację ZUS i stwierdzi, że umowa o pracę została zawarta dla pozorów, jeśli umówiona praca nie była w ogóle wykonywana.

spółki, tj. nadzorować rozliczenia, składać deklaracje podatkowe, monitorować stan zobowiązań i należności firmy, kontrolować zobowiązania kredytowe spółki (...)."

Nie zawsze więc kosmetyczne uda się pobrać zasiłek jako prezes firmy, ale może się zdarzyć, że taka sytuacja nie wzbudzi podejrzania sądu. A nawet jeśli, to istnieje ryzyko, że przeważą poglądy wyrażony w orzeczeniu SN z 6 lutego 2006 r. Można się zastanawiać, czy SN nie powinien spojrzeć na sprawę z szerszej perspektywy, sięgając do samego celu stworzenia systemu ubezpieczeń społecznych, w tym ubezpieczenia chorobowego, jakim było uzyskanie rekompensaty za utracony zarobek – czy to w przypadku choroby, czy to macierzyństwa. Nie można bowiem mówić o utraconym zarobku w odniesieniu do osób, które wcześniej nie były ubezpieczone i (przynajmniej oficjalnie) nie zarabiała. Zbyt często sami ubezpieczeni, ale jak widać także sądy, traktują świadczenia z ZUS jako źródło utrzymania wypłacane z budżetu państwa, nie zaś kwoty otrzymane w zamian za wpłacone składki. Wydaje się, że wyrażony przez SN pogląd o zasadności poszukiwania tytułu ubezpieczeniowego w okresie ciąży przez kobiety, które nie były ubezpieczone i zasiłku macierzyńskiego by w ogóle nie dostały, był być może społecznie uzasadniony przed wprowadzeniem przepisów o świadczeniach rodzinnych. Obecnie kobieta niemająca prawa do zasiłku macierzyńskiego otrzymuje po urodzeniu dziecka 1000 zł miesięcznie. Kwota jest co prawda niska, ale pamiętajmy, że jest wypłacana nawet tym osobom, które nigdy nie zapłaciły żadnej składki. Jest to bowiem świadczenie niezależne od systemu ubezpieczeń społecznych. Może więc czas na zmianę linii orzeczniczej?

3. Nie ma firmy, ale zasiłek jest

Kolejnym problemem jest konieczność wypłacania przez ZUS zasiłków nawet wtedy, gdy płatnik nie istnieje od wielu miesięcy lub lat, nie ma więc nawet mowy o opłacaniu składek za ten okres. Szerzej na ten temat pisaliśmy w tygodniku Kadry i Płace z 8 września 2016 r. (DGP nr 174/2016). Przypomnijmy: istnieje korzystna linia orzecznicza sądów, z której wynika, że jeśli płatnik zaprzestał prowadzenia działalności, ale nie wyrejestrował ubezpieczonych z ZUS, to mogą oni otrzymać świadczenia, mimo że tak naprawdę nie są już pracownikami – bo nie mogą przecież świadczyć pracy na rzecz nieistniejącego podmiotu. Taka interpretacja przepisów przez sądy jest szczególnie korzystna dla kobiet w ciąży lub tych, które właśnie urodziły dziecko, choć oczywiście wpływa na sytuację także pozostałych pracowników. Z oczywistych powodów takim kobietom trudno jest znaleźć źródło utrzymania w tym czasie, występują więc o zasiłek chorobowy lub macierzyński, opierając się na tym tytule ubezpieczeniowym, który widnieje formalnie w systemie ZUS.

Zdaniem sądów to ZUS powinien udowodnić, że stosunek pracy ustał, a co za tym idzie, ustał też tytuł do ubezpieczeń. Problem polega na tym, że w takich wypadkach nie można skontaktować się z firmą, której już nie ma, i sąd opiera się jedynie na zeznaniach ubezpieczonego. A ten oczywiście oświadcza, że nikt umowy o pracę mu nie wypowiedział, zatrudnienie nadal trwa, a sam zainteresowany podlega ubezpieczeniu chorobowemu. Eksperti zwracają uwagę, że kodeks pracy nie przewiduje ustania stosunku pracy z tego powodu, że praca nie jest wykonywana. Sądy dają więc wiarę oświadczeniom ubezpieczonych, dzięki czemu świadczenia można w zasadzie pobierać bez końca. Eksperti wskazują więc na konieczność zmiany prawa albo podejścia sądów do tego typu spraw.

Prawo do zasiłku opiekuńczego w praktyce

Przysługuje ono zarówno ubezpieczonym, którzy podlegają ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo, jak i tym, którzy podlegają mu dobrowolnie – na jednakowych zasadach. Zasiłek ten wypłacany jest bez okresu wyczekiwania, tj. od pierwszego dnia trwania tego ubezpieczenia

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje ubezpieczonemu tylko w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. **PRZYKŁAD 1** Zasiłek opiekuńczy przysługuje ubezpieczonemu z tytułu konieczności osobistego sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w wieku do lat 14 oraz nad innym chorym członkiem rodziny. **RAMKA 4** Przy czym za dziecko uważa się nie tylko dziecko własne ubezpieczonego, lecz także dziecko jego małżonka, dziecko przysposobione albo dziecko przyjęte na

Przykład 1

Po ustaniu zatrudnienia

Pracownik zatrudniony do 30 września 2016 r. sprawował opiekę nad chorą żoną od 26 września do 7 października 2016 r. Pracodawca wypłacił zasiłek opiekuńczy za okres od 26 do 30 września 2016 r., tj. za okres opieki sprawowanej nad chorą żoną, przypadający w czasie trwania zatrudnienia. Za okres po ustaniu zatrudnienia – od 1 do 7 października 2016 r. – zasiłek opiekuńczy nie przysługuje. ©

Ramka 4

Zasiłek opiekuńczy przysługuje również na dziecko zdrowe, ale tylko w określonych przypadkach i tylko gdy dziecko nie ukończyło 8. roku życia. Taka sytuacja ma miejsce w razie:

nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,

choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 157), lub opiekuna dziennego, sprawujących opiekę nad dzieckiem,

porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,

pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekujących się dzieckiem, w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym wykonującym działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne.

wychowanie i utrzymanie. Z kolei za członka rodziny uważa się: małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo, dzieci w wieku powyżej 14 lat. Nie uważa się za członka rodziny konkubiny (konkubenta) niebędącej matką (ojcem) lub prawnym opiekunem dziecka.

Chory członek rodziny

Prawo do zasiłku opiekuńczego przysługuje także w razie opieki nad chorym członkiem rodziny. Uzależnione jest ono jednak od spełnienia warunku pozostawania chorego we wspólnym gospodarstwie domowym z ubezpieczonym zgłaszającym roszczenie o zasiłek.

Warunek pozostawania we wspólnym gospodarstwie domowym chorego członka rodziny i ubezpieczonego występującego o zasiłek uważa się za spełniony także wówczas, gdy zależność ta występuje jedynie przez okres choroby. **PRZYKŁAD 2**

Przykład 2

Wspólne zamieszkiwanie

Pracownica mieszka i pracuje w Poznaniu. Od 12 do 21 września 2016 r. (10 dni) sprawowała opiekę nad chorą matką, która mieszka w Gdańsku. We wniosku o zasiłek opiekuńczy pracownica złożyła oświadczenie, że nie było innych członków rodziny, którzy mogliby zaopiekować się chorą matką we wskazanym okresie, oraz o prowadzeniu wspólnego gospodarstwa domowego w czasie opieki sprawowanej nad matką. **CP**

Przez jaki okres

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od wykonywania pracy w związku z koniecznością osobistego sprawowania opieki, jednakże nie dłużej niż przez okres:

- 60 dni w roku kalendarzowym, jeżeli opieka sprawowana jest nad dzieckiem w wieku do lat 8 (zdrowym) oraz nad dzieckiem chorym w wieku do lat 14,
- 14 dni w roku kalendarzowym, gdy opieka sprawowana jest nad chorym dzieckiem powyżej 14 lat lub innym, dorosłym członkiem rodziny.

Łączny okres wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny, niezależnie od liczby osób uprawnionych do tego zasiłku i bez względu na liczbę dzieci i innych członków rodziny wymagających opieki, nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 60 dni, w tym 14 dni z tytułu opieki nad dziećmi w wieku powyżej 14 lat oraz innymi członkami rodziny.

Uwaga! Okres wypłaty zasiłku z tytułu opieki nad dziećmi i chorymi członkami rodziny nie wynosi łącznie 74 dni w roku kalendarzowym, lecz 60. Oznacza to, że gdy np. z tytułu opieki nad chorą żoną pracownik otrzyma zasiłek za okres 14 dni, to z tytułu opieki nad dziećmi będzie mógł go pobrać za okres uzupełniający do 60 dni, tj. za 46 dni.

Przykład 3

Nie tylko rodzic biologiczny

Pracownica, która ma jedenastoletniego syna, w marcu 2016 r. zawarła związek małżeński z pracownikiem, który ma dziesięcioletnią córkę. We wrześniu 2016 r. urodziło się ich wspólne dziecko, zatem oboje – pracownica i pracownik – mają prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad każdym z tych dzieci, tj. dzieckiem drugiego małżonka i dzieckiem, którego oboje są rodzicami. **CP**

Szczególne przypadki

Prawo do zasiłku opiekuńczego ma także ubezpieczony niebędący biologicznym rodzicem dziecka, które jest dzieckiem jego małżonka. **PRZYKŁAD 1**

Uwaga! Jeżeli ubezpieczona/ubezpieczony nie zawarł związku małżeńskiego, to wówczas zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad chorym dzieckiem nie przysługuje z tytułu opieki nad dzieckiem drugiego rodzica. Prawo to ma tylko ubezpieczony opiekujący się dzieckiem własnym i ewentualnie wspólnym. **PRZYKŁAD 4**

Przykład 4

Konkubinaty a opieka

Pracownica ma siedmioletniego syna, a jej partner, pracownik, z którym nie zawarła związku małżeńskiego, ma trzyletniego syna. W lipcu 2016 r. urodziło się ich wspólne dziecko. W razie konieczności sprawowania opieki nad tymi dziećmi zasiłek opiekuńczy będzie przysługiwał każdemu z rodziców z tytułu opieki nad dzieckiem własnym i nad dzieckiem wspólnym. Zasiłku nie otrzyma jednak partner sprawujący opiekę nad dzieckiem partnera/partnerki. **CP**

Prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem przysługuje na równi matce i ojcu dziecka pod warunkiem, że oboje podlegają ubezpieczeniu chorobowemu.

Należy jednak pamiętać, że zasiłek wypłaca się tylko jednemu z rodziców, tj. temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres. Oznacza to, że zasiłek opiekuńczy nie przysługuje obojgu rodzicom, gdyby chcieli sprawować opiekę nad dzieckiem w tym samym czasie.

Gdy dziecko przebywa w szpitalu

Zasiłek opiekuńczy przysługuje także wtedy, gdy chore dziecko przebywa w szpitalu. Warunkiem jednak jest potwierdzenie zaświadczeniem lekarskim konieczności pobytu matki/ojca dziecka w szpitalu wraz z dzieckiem. Powinno być ono wystawione przez lekarza, który leczy dziecko. Jeżeli zaświadczenie lekarskie z tytułu opieki nad dzieckiem zostało wystawione przez szpital, jest to równoznaczne ze stwierdzeniem konieczności opieki. Jeśli natomiast zwolnienie lekarskie zostało wystawione np. przez lekarza rodzinnego, to konieczne jest dodatkowe zaświadczenie od lekarza leczącego dziecko w szpitalu.

Uwaga! W razie roszczenia o zasiłek opiekuńczy z tytułu opieki nad dzieckiem w czasie jego pobytu w szpitalu muszą być spełnione także pozostałe warunki do jego otrzymania, tj.:

- nie może być wyczerpany limit wypłaty zasiłku wynoszący 60 dni w roku kalendarzowym,
- inny członek rodziny, poza składającym roszczenie, nie może sprawować opieki.

W systemie pracy zmianowej

W sytuacji gdy rodzice dziecka są zatrudnieni na zmiany, przy ustalaniu prawa do zasiłku opiekuńczego istotne jest zarówno to, czy opieki wymaga dziecko chore, czy zdrowe, jak i to, czy rodzice pracują na tych samych, czy różnych zmianach.

Jeżeli rodzice dziecka w wieku do lat 8 oboje są zatrudnieni w systemie pracy zmianowej na różnych zmianach, to każdego z nich uważa się za osobę stale opiekującą się dzieckiem i w razie choroby, porodu lub pobytu jednego z rodziców w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym wykonujących działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całonocne świadczenia zdrowotne drugiemu z rodziców przysługuje zasiłek opiekuńczy nad tym zdrowym dzieckiem. **PRZYKŁAD 5**

Jeżeli natomiast oboje rodzice są zatrudnieni w ramach stosunku pracy poza pracą zmianową albo jedno z nich pracuje w takim

Przykład 5**Choroba matki**

Rodzice dziecka w wieku 6 lat są zatrudnieni w systemie pracy zmianowej i pracują na różnych zmianach. W okresie od 5 do 16 września 2016 r. matka dziecka przebywała w szpitalu z powodu choroby. Za okres pobytu w szpitalu matki dziecka ojciec dziecka ma prawo do zasiłku opiekuńczego na dziecko zdrowe w wieku 6 lat, ponieważ mama, jego stała opiekunka, była w szpitalu.



systemie, to zasiłek opiekuńczy przysługuje za dni, w które zdrowe dziecko w wieku do lat 8 pozostawałoby bez opieki z powodu porodu, choroby lub pobytu drugiego z rodziców w szpitalu albo innym zakładzie leczniczym wykonujących działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne. **PRZYKŁAD 5**

Przykład 6**Świadczenie za niektóre dni**

Dziecko pracownicy, w wieku 2 lat, uczęszcza do żłobka. Pracownica pracuje na jedną zmianę od 8.00 do 16.00, a ojciec dziecka pracuje na dwie zmiany. W okresie od 12 do 21 września 2016 r. pracownica chorowała i nie mogła zająć się dzieckiem. Pracownikowi zasiłek opiekuńczy przysługuje tylko za te dni z okresu od 12 do 21 września 2016 r., w których miał pracować na drugiej zmianie, ponieważ w tych dniach dziecko pozostawałoby bez opieki.



Jeżeli natomiast opieki wymaga chore dziecko, którego rodzice pracują na zmiany, to zasiłek opiekuńczy przysługuje rodzicom tylko w przypadku, gdy pracują na tych samych zmianach. Jeżeli oboje rodzice pracują w systemie pracy zmianowej bądź tylko jedno z rodziców pracuje na zmiany, to zasiłek opiekuńczy przysługuje za okres sprawowania opieki, w którym oboje rodzice pracują na tych samych zmianach (w tych samych godzinach) oraz gdy pracują na różnych zmianach (w różnych godzinach), jeśli chore dziecko pozostawałoby bez opieki w wyniku częściowego pokry-

Przykład 7**Te same godziny pracy**

Dziecko pracownicy, w wieku 10 lat, było chore od 19 do 30 września 2016 r. Pracownica i jej małżonek, ojciec dziecka, pracują na tych samych zmianach. We wrześniu 2016 r. pracowali od 8.00 do 16.00. Opiekę nad chorym dzieckiem od 19 do 30 września 2016 r. sprawowała pracownica i poza nią nie było innych członków rodziny, którzy mogliby zaopiekować się dzieckiem w czasie jego choroby. Pracownica ma zatem prawo do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad chorym dzieckiem za cały okres opieki sprawowanej od 19 do 30 września 2016 r.

**Przykład 8****Dojazdy do pracy i z pracy**

Syn pracownicy, który ma 9 lat, chorował w okresie od 5 do 14 września 2016 r. Pracownica i jej mąż, ojciec dziecka, są zatrudnieni w systemie pracy zmianowej od 6.00 do 14.00, od 14.00 do 22.00 i od 22.00 do 6.00. Oboje dojeżdżają do pracy. Podróż zajmuje godzinę do pracy i tyle samo z pracy. Zasiłek opiekuńczy przysługuje jednemu z rodziców za dni, w których pracuje na tej samej zmianie, co drugi rodzic, oraz za dni, w których pracuje na innej zmianie, ale w związku z dojazdem do pracy i z pracy chore dziecko pozostawałoby bez opieki.



wania się godzin pracy lub wskutek dojazdu (dojścia) do pracy i z pracy.

PRZYKŁADY 7 I 8

Uwaga! Powyższa zasada dotyczy także sytuacji, gdy nastąpi nieprzewidziane zamknięcie żłobka, przedszkola, klubu dziecięcego, do których dziecko uczęszcza, albo choroby niani lub stałego opiekuna dziennego.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy

Zasadniczo wypłata zasiłku opiekuńczego nie może przekraczać ustawowego limitu 60 dni, ale poza nim zasiłek ten przysługuje również z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem, którego matka w okresie 8 tygodni po porodzie przebywa w szpitalu. Taki zasiłek w praktyce określany jest jako dodatkowy. Jego wymiar wynosi do 56 dni poza wspomnianym limitowanym zasiłkiem 60-dniowym. Zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka lub innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny w sytuacji, gdy w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego w wymiarze do 8 tygodni po porodzie ubezpieczona – matka dziecka przebywa w szpitalu. **PRZYKŁAD 9**

Przykład 9**Pobyt w szpitalu**

Pracownica urodziła jedno dziecko 16 sierpnia 2016 r. i ma prawo do urlopu i zasiłku macierzyńskiego przez okres 20 tygodni, tj. do 2 stycznia 2017 r. Bezpośrednio po urodzeniu dziecka pracownica przebywała w szpitalu do 14 września 2016 r. Ubezpieczonemu ojcu dziecka za okres od 16 sierpnia do 14 września 2016 r. (30 dni) przysługuje dodatkowy zasiłek opiekuńczy nad dzieckiem, z uwagi na pobyt matki dziecka w szpitalu w okresie korzystania przez nią z urlopu macierzyńskiego do 8 tygodni – ośmiotygodniowy urlop macierzyński pracownicy upływa 10 października 2016 r. W roku kalendarzowym 2016 pracownik korzystał już z opieki nad chorą żoną i starszym dzieckiem, pobierając z tego tytułu zasiłek opiekuńczy łącznie przez 56 dni, ale nie ma to wpływu na uprawnienie do zasiłku opiekuńczego z tytułu opieki nad dzieckiem urodzonym 16 sierpnia 2016 r., którego matka od dnia porodu do 14 września 2016 r. przebywała w szpitalu.



Przy ustalaniu prawa do dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie jest istotne, z jakiego powodu matka dziecka przebywa w szpitalu. Pobyt w szpitalu może być związany zarówno z przebyciem porodem, jak i zupełnie innym schorzeniem, np. zapaleniem płuc czy złamaniem nogi. Nie ma także znaczenia, czy matka dziecka przebywa w szpitalu bezpośrednio po porodzie, czy w okresie późniejszym. Istotne jest natomiast to, aby pobyt w szpitalu przypadał na okres pierwszych 8 tygodni urlopu i/lub zasiłku macierzyńskiego.

Dodatkowy zasiłek opiekuńczy otrzyma pracownik, nawet jeżeli razem z żoną wykorzystali w danym roku kalendarzowym 60 dni z tytułu opieki nad starszym dzieckiem/dziećmi, ponieważ dodatkowy wymiar zasiłku opiekuńczego przysługuje niezależnie od zasiłku w wymiarze 60 dni z tytułu opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny. Okres wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego nie jest także w żaden sposób związany z rokiem kalendarzowym.

Dodatkowe 56 dni zasiłku opiekuńczego przysługują ojcu dziecka, gdy matka jest niepełnosprawna, ale tylko w określonych

Jeśli ojciec sprawuje opiekę nad dzieckiem, którego matka w okresie 8 tygodni po porodzie przebywa w szpitalu, to po pobraniu zasiłku opiekuńczego za 60 dni przysługuje mu prawo do dodatkowego zasiłku opiekuńczego w wymiarze do 56 dni.

przypadkach. Dotyczy to zresztą nie tylko ojca dziecka, lecz także innego najbliższego członka rodziny. Ubezpieczony – ojciec dziecka lub inny członek rodziny, który przerwie zatrudnienie lub inną działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem – ma prawo do zasiłku opiekuńczego w wymiarze dodatkowym do 8 tygodni (do 56 dni) także w okresie korzystania przez pracownicę legitymującą się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji lub orzeczeniem o niepełnosprawności w stopniu znacznym, której stan zdrowia uniemożliwia sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem, z urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni po porodzie.

Uwaga! Zasada ta ma także zastosowanie w przypadku, gdy matka dziecka w okresie do 8 tygodni po porodzie porzuciła dziecko.

Kiedy zasiłek nie przysługuje

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje za okresy sprawowania opieki, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia, a także w czasie:

- urlopu bezpłatnego,
- urlopu wychowawczego,
- tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności.

Nie ma prawa do zasiłku opiekuńczego również ubezpieczony, który w okresie, w którym powinien sprawować opiekę, wykonuje pracę zarobkową lub gdy wykorzystuje zwolnienie od pracy w celu sprawowania opieki niezgodnie z jego celem. Okoliczności te są ustalane w trakcie kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy. **SCHEMAT**

Zasiłek opiekuńczy nie przysługuje w przypadku, gdy poza ubezpieczonym są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym mogący zapewnić opiekę dziecku lub choremu członkowi rodziny. **RAMKA 5**

Uwaga! W przypadku sprawowania opieki nad chorym dzieckiem do lat 2 ubezpieczony ma prawo do zasiłku opiekuńczego, nawet jeżeli są inni członkowie rodziny pozostający we wspólnym gospodarstwie domowym mogący zapewnić opiekę dziecku.

Wysokości zasiłku

Miesięczny zasiłek opiekuńczy oraz dodatkowy zasiłek opiekuńczy wynosi 80 proc. podstawy jego wymiaru. Zasiłek opiekuńczy przysługuje za każdy dzień sprawowania opieki, nie wyłączając dni wolnych od pracy, bez względu na to, czy dni wolne przypadają na dni ustawowo wolne od pracy, czy są to dni wolne wynikające z indywidualnego harmonogramu pracy pracownika. Oznacza to, że jeżeli w okresie sprawowania opieki nad chorym dzieckiem nie ma członka rodziny mogącego zapewnić opie-

Kontrola prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy w czasie sprawowanej opieki polega na ustaleniu, czy:

ubezpieczony nie wykonuje pracy zarobkowej,

ubezpieczony nie wykorzystuje zwolnienia w sposób niezgodny z jego celem,

poza pracownikiem nie ma innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, mogących zapewnić opiekę.

Ramka 5

Za członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie domowym mogącego zapewnić opiekę nie uważa się:

osoby całkowicie niezdolnej do pracy,

osoby chorej,

osoby, która ze względu na wiek jest niesprawna fizycznie lub psychicznie,

osoby prowadzącej gospodarstwo rolne,

osoby prowadzącej pozarolniczą działalność, która nie może regulować swojego czasu pracy w sposób dowolny (ma ustalone godziny pracy),

pracownika odpoczywającego po pracy na nocnej zmianie,

osoby niezobowiązanej do sprawowania opieki na podstawie kodeksu rodzinnego i opiekuńczego, jeżeli odmawia ona sprawowania opieki (np. babcia dziecka).

kę, ubezpieczony jest uprawniony do zasiłku opiekuńczego za okres określony w zaświadczeniu lekarskim, w tym również za dni wolne od pracy. Nie ustala się, czy w sobotę, niedzielę bądź święto są w domu inni członkowie rodziny mogący dziecku zapewnić opiekę. **PRZYKŁAD 10, RAMKA 6**

Współpraca Anna Kwiatkowska, Aneta Maj

Przykład 10

Opieka w dni wolne

Pracownica zatrudniona od 1 września 2016 r. sprawowała opiekę nad chorą, dziesięcioletnią córką w okresie 22–28 września 2016 r. Zasiłek opiekuńczy przysługuje jej za 7 dni, mimo że 24 i 25 września 2016 r. przypadają na sobotę i niedzielę, w których pracownica nie miała obowiązku świadczenia pracy. Nie ma przeszkód do wypłaty zasiłku za sobotę i niedzielę, mimo że w tych dniach w domu był także ojciec dziecka.

Ramka 6

Bez obniżenia

Warto podkreślić, że do zasiłku opiekuńczego stosuje się zasady dotyczące obniżenia zasiłku o 25 proc. w przypadku nieterminowego złożenia zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego konieczność sprawowania opieki, o ile jest to zaświadczenie wystawione na druku ZUS ZLA. Nie dotyczy to zaświadczeń lekarskich wystawianych w formie elektronicznej e-ZLA. Zaświadczenia w formie papierowej ZUS ZLA mogą być wystawiane do 31 grudnia 2017 r.

NIEZBĘDNE DOKUMENTY. Ustalanie prawa do zasiłku

➔ Chory członek rodziny

Zaświadczenia e-ZLA lub ZUS ZLA stanowią podstawę do wypłaty zasiłku opiekuńczego z tytułu sprawowania opieki nad:

- chorym dzieckiem w wieku do lat 14,
- chorym dorosłym członkiem rodziny, w tym nad chorym dzieckiem, które ukończyło 14 lat.

Zaświadczenie lekarskie wydane w celu wypłaty zasiłku opiekuńczego powinno zawierać okres, w którym ma być sprawowana opieka, datę urodzenia osoby pozostającej pod opieką oraz kod pokrewieństwa osoby pozostającej pod opieką (1 – dziecko, 2 – małżonek, rodzice, rodzic dziecka, ojczym, macocha, teściowie, dziadkowie, wnuki, rodzeństwo, 3 – inne osoby).

➔ Niedyspozycja niani lub opiekuna

Jeżeli zachoruje niania albo opiekun dzienny, to dla celów wypłaty zasiłku opiekuńczego nad dzieckiem ubezpieczony powinien złożyć oświadczenie o chorobie tych opiekunów dziecka, a ponadto:

- potwierdzoną za zgodność z oryginałem kopię zaświadczenia lekarskiego (ZUS ZLA), które zostało wystawione niani albo opiekunowi dziennemu w związku z ich chorobą, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzającego ich niezdolność do pracy,
- wydruk zaświadczenia lekarskiego e-ZLA lub kopię zaświadczenia lekarskiego wydanego w trybie alternatywnym niani albo opiekunowi dziennemu albo kopię zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzającego ich niezdolność do pracy, potwierdzoną za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego.

Uwaga! Zaświadczenie lekarskie wystawione na zwykłym druku, o którym mowa wyżej, powinno zawierać:

- imię, nazwisko i numer PESEL niani lub opiekuna dziennego albo serię i numer dokumentu stwierdzającego ich tożsamość, jeżeli nie nadano numeru PESEL,
- okres orzeczonej niezdolności do pracy,
- pieczętkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

➔ Zdrowe dziecko

Dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku opiekuńczego z powodu konieczności sprawowania osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8 jest:

- oświadczenie ubezpieczonego – w przypadku nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola, Klubu dziecięcego lub szkoły, do których dziecko uczęszcza,
 - decyzja o konieczności izolacji dziecka wydana przez właściwego inspektora sanitarnego – w przypadku izolacji dziecka z powodu podejrzenia o nosicielstwo choroby zakaźnej,
 - zaświadczenie lekarskie wystawione ubezpieczonemu na zwykłym druku w przypadku:
 - porodu lub choroby małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka, stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi sprawowanie opieki,
 - pobytu małżonka ubezpieczonego lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem w stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej.
- Powyższe zaświadczenie powinno zawierać:
- imię i nazwisko małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem,
 - okres i przyczynę konieczności sprawowania opieki nad dzieckiem,
 - nazwisko dziecka, nad którym ma być sprawowana opieka, oraz imię, jeżeli dziecku nadano już imię,
 - pieczętkę i podpis wystawiającego zaświadczenie.

➔ Pobyt za granicą

W przypadku gdy opieka jest sprawowana podczas pobytu za granicą, dowodem stanowiącym podstawę przyznania i wypłaty zasiłku opiekuńczego jest zaświadczenie zagranicznego zakładu leczniczego lub zagranicznego lekarza:

- zawierające nazwę zagranicznego zakładu leczniczego lub imię i nazwisko zagranicznego lekarza, opatrzone datą wystawienia i podpisem,
 - określające początkową i końcową datę sprawowania opieki.
- Nie ma obowiązku przetłumaczenia wymienionych wyżej dokumentów na język polski, gdy są wystawione na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz państw-stron umów międzynarodowych w zakresie zabezpieczenia społecznego.

➔ Ojciec dziecka

Dowodami stanowiącymi podstawę przyznania i wypłaty dodatkowego zasiłku opiekuńczego dla ojca dziecka, gdy matka dziecka przebywa w szpitalu w pierwszych 8 tygodniach pobierania przez nią zasiłku macierzyńskiego, są, w zależności od sytuacji:

- zaświadczenie wystawione przez szpital o okresie pobytu ubezpieczonej matki dziecka w szpitalu,
- oświadczenie ubezpieczonego o pobieraniu przez ubezpieczoną matkę dziecka zasiłku macierzyńskiego w okresie 8 tygodni po porodzie,
- orzeczenie o niezdolności ubezpieczonej matki dziecka do samodzielnej egzystencji albo o niepełnosprawności w stopniu znacznym lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez płatnika składek albo przez ZUS,
- oświadczenie ubezpieczonego o porzuceniu dziecka przez matkę, zawierające datę porzucenia.