

Zasady uzupełniania składników wynagrodzenia w podstawie świadczeń chorobowych za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc

1. Niezdolność do pracy w pierwszym miesiącu zatrudnienia

Jeżeli niezdolność do pracy powstała **przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego** ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy.

W tej sytuacji, podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowi:

- **wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę** lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, **jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości**
- wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy, **jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne.**

Wynagrodzenie miesięczne zmienne, **które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował cały miesiąc, ustala się:**

- poprzez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni, w których zostało ono osiągnięte i pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w danym miesiącu, jeżeli przepracował choćby jeden dzień
- przyjmując kwotę zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości wypłaconej za ten miesiąc pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku w zakładzie pracy, w którym przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli pracownik nie osiągnął w danym miesiącu żadnego wynagrodzenia.

Ważne:

Wynagrodzenie określone w stawce godzinowej traktuje się tak jak wynagrodzenie stałe

Powyższe wynika z art. 37 ustawy zasiłkowej oraz ust. 285 i 287 komentarza do ustawy zasiłkowej

Przykład

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę od 06 stycznia 2018 roku, przebywał na zwolnieniu lekarskim w miesiącu styczniu 2018 roku (10 dni) z zachowaniem prawa do wynagrodzenia chorobowego.

Zgodnie z zawartą umową o pracę, pracownikowi przysługuje **wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości wynoszącej 2 500 zł.**

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowić będzie kwota wynagrodzenia określona w umowie o pracę, pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne:

$$[2\,500\text{ zł} - (2\,500\text{ zł} - 13,71\%)] = 2\,500\text{ zł} - 342,75\text{ zł}$$

$$2\,157,25\text{ zł} \times 80\% : 30\text{ dni} = 57,53\text{ zł}$$

$$57,53\text{ zł} \times 10\text{ dni} = \mathbf{575,30\text{ zł}}$$

Przykład

Pracownik zatrudniony od 06 lutego 2018 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, był niezdolny do pracy z powodu choroby od 20 do 25 lutego 2018 r. z zachowaniem prawa do wynagrodzenia chorobowego.

W umowie o pracę pracownik ma określone **wynagrodzenie w stawce akordowej.**

Za przepracowane w lutym 2018 r. 13 dni z obowiązujących w tym miesiącu 20 dni pracownik uzyskał wynagrodzenie w wysokości 1 985,69 zł.

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przyjęto uzupełnione wynagrodzenie za ten miesiąc w wysokości:

$$[1\,985,69\text{ zł} - (1\,985,69\text{ zł} \times 13,71\%)]$$

$$1\,985,69\text{ zł} - 272,24\text{ zł} = 1\,713,45\text{ zł}$$

$$1\,713,45\text{ zł} : 13\text{ dni} \times 20\text{ dni} = \mathbf{2\,636,08\text{ zł}}$$

$$2\,636,08\text{ zł} \times 80\% : 30\text{ dni} = 70,30\text{ zł}$$

$$70,30\text{ zł} \times 6\text{ dni} = \mathbf{421,80\text{ zł wynagrodzenie chorobowe}}$$

Przykład

Pracownikowi z powyższego przykładu przysługuje **wynagrodzenie określone w stawce godzinowej 17 zł/h.**

W miesiącu lutym 2018 r. do przepracowania było 160 h. Do podstawy wynagrodzenia chorobowego za ten miesiąc przyjęto uzupełnione wynagrodzenie godzinowe w wysokości:

$$160 \text{ h} \times 17 \text{ zł} = 2 \text{ 720 zł}$$

$$[2 \text{ 720 zł} - (2 \text{ 720 zł} \times 13,71\%)]$$

$$2 \text{ 720 zł} - 372,91 \text{ zł} = \mathbf{2 \text{ 347,09 zł}}$$

$$2 \text{ 347,09 zł} \times 80\% : 30 \text{ dni} = 62,59 \text{ zł}$$

$$62,59 \text{ zł} \times 6 \text{ dni} = \mathbf{375,54 \text{ zł wynagrodzenie chorobowe}}$$

2. Przyjęcie do podstawy zmiennych składników wynagrodzenia

W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych (wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ubezpieczenia społecznego i wypadkowego) uwzględnieniu podlegają wszystkie te składniki wynagrodzenia od których potrącona została składka na ubezpieczenie chorobowe **pod warunkiem, iż pracownik nie zachował do nich prawa w okresie orzeczonej niezdolności do pracy.** O tym czy dany składnik przyjęty zostanie do podstawy w kwocie faktycznie wypłaconej czy podlegać będzie uzupełnieniu decydują zapisy wynikające z układu zbiorowego pracy bądź regulaminu wynagradzania.

2.1. Zachowanie prawa do danego składnika wynagrodzenia

W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych **nie uwzględnia się takich składników wynagrodzenia** jak premii, nagród i innych dodatków, które stanowią podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe i zgodnie z obowiązującymi u pracodawcy przepisami płacowymi albo umowami o pracę (u pracodawców niemających obowiązku tworzenia regulaminów wynagradzania) **przysługują za okres pobierania tych świadczeń** (art. 41 - 42 ustawy zasiłkowej oraz ust. 295 komentarza do ustawy).

Przykład

Zgodnie z zapisami układu zbiorowego pracy, pracownikowi oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługuje comiesięczna premia regulaminowa nie pomniejszaną za okres pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego i wypadkowego.

W miesiącu styczniu 2018 r. pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby za co uzyskał prawo do wynagrodzenia chorobowego. Do ustalenia podstawy wymiaru pracodawca przyjął wypłacone wynagrodzenie zasadnicze za okres od stycznia do grudnia 2017 r..

Premia miesięczna nie podlegała uwzględnieniu w podstawie wymiaru, gdyż pracownik zachował do niej prawo za okres niezdolności do pracy za które przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe.

2.2. Brak postanowień o zachowaniu prawa do danego składnika

W razie braku postanowień o zachowaniu prawa do danego składnika wynagrodzenia za okres pobierania świadczeń chorobowych należy uznać, że składnik wynagrodzenia nie przysługuje za okres pobierania tych świadczeń i powinien być przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru.

Składniki wynagrodzenia, w stosunku do których nie ma odpowiednich zapisów w przepisach płacowych dotyczących zasad zmniejszania ich za okresy absencji chorobowej, uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłków **w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełnienia**.

Jeżeli jednak, mimo braku odpowiednich postanowień w przepisach płacowych lub umowach o pracę, pracodawca udokumentuje, że składnik wynagrodzenia jest pracownikowi wypłacany za okres pobierania tych świadczeń, składnika tego nie uwzględnia się w podstawie wymiaru (ust. 295 komentarza do ustawy).

Przykład

W obowiązującym u danego pracodawcy regulaminie wynagradzania widnieje zapis, iż:

„Pracownikowi przysługuje **comiesięczna premia uznaniowa**, której wysokość określa każdorazowo pracodawca biorąc pod uwagę ocenę pracy pracownika, dokonanej przez przełożonego”
Biorąc pod uwagę zapisy regulaminu wynagradzania, należy przyjąć, iż premia ta przysługuje pracownikowi za czas efektywnej pracy w związku z czym podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru

świadczeń chorobowych, pomimo braku zapisu o jej pomniejszaniu, za okresy pobierania świadczeń chorobowych, **w kwocie faktycznie wypłaconej.**

2.3. Zapisy regulaminu wynagradzania dot. składników wynagrodzeń

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych takie składniki wynagrodzenia jak premie, nagrody i inne, przysługujące za okresy miesięczne, kwartalne, roczne, półroczne i inne, które zgodnie z przepisami o wynagradzaniu obowiązującymi u danego pracodawcy są pomniejszane w związku z absencją chorobową w sposób:

- **proporcjonalny**
uwzględnia się w podstawie wymiaru tych świadczeń po uprzednim ich uzupełnieniu
- **inny niż proporcjonalny np. kwotowo lub procentowo**
uwzględnia się w podstawie wymiaru tych świadczeń w kwocie faktycznie wypłaconej j, bez uzupełnienia

Powyższe zasady wynikają z ust. 313 i 314 komentarza do ustawy zasiłkowej.

W sytuacji gdy w razie niezdolności do pracy, w danym miesiącu kalendarzowym, wynagrodzenie zasadnicze, stanowiące podstawę ustalenia premii, ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu, miesięczne premia wypłacana pracownikowi, podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych, po uprzednim jej uzupełnieniu.

Przykład

W miesiącu marcu 2017 r., przyjmowanym do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należnego za miesiąc styczeń 2018 r., pracownik przez 5 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik oprócz wynagrodzenia, przysługującego w stawce godzinowej 18 zł/h, otrzymał 15% premii uznaniowej obliczonej od faktycznie uzyskanego przychodu w tym miesiącu. Ponieważ pracownik przepracował więcej niż połowę obowiązującego go w tym miesiącu wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie za ten miesiąc należało uzupełnić.

Uzupełnienie stawki godzinowej:

18 zł x 184 h (wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika w miesiącu marcu 2017 r.) = 3 312 zł

Uzupełnienie premii uznaniowej:

$$3\,312 \text{ zł} \times 15\% = 496,80 \text{ zł}$$

Ustalenie wysokości wynagrodzenia uwzględnionego w podstawie wymiaru za miesiąc marzec 2017 r.

$$3\,312 \text{ zł} + 496,80 \text{ zł} = \mathbf{3\,808,80 \text{ zł}}$$

Przykład

W jednym z miesięcy, przyjmowanym do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, pracownik był niezdolny do pracy przez okres 3 dni, za które otrzymał wynagrodzenie chorobowe. Pracownik oprócz stałej stawki wynagrodzenia w wysokości 3 000 zł otrzymuje stałą premię regulaminową w wysokości 400 zł pomniejszaną proporcjonalnie za każdy dzień niezdolności do pracy (taki zapis widnieje w regulaminie wynagradzania).

Ponieważ pracownik przepracował więcej niż połowę obowiązującego go w tym miesiącu wymiaru czasu pracy, wynagrodzenie za ten miesiąc należało uzupełnić. Uzupełnienie polega na przyjęciu wynagrodzenia zasadniczego z umowy o pracę i pełnej wysokości premii:

$$3\,000 \text{ zł} + 400 \text{ zł} = \mathbf{3\,400 \text{ zł}}$$

W sytuacji, gdy pracownik, oprócz wynagrodzenia w stałej miesięcznej wysokości, **otrzymuje również zmienne składniki wynagrodzenia, pomniejszane proporcjonalnie za czas choroby**, i w pierwszym miesiącu zatrudnienia przepracował choćby 1 dzień, podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowi wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy oraz zmienne składniki wynagrodzenia miesięcznego obliczone:

- przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez
- liczbę dni przepracowanych i
- pomnożenie przez liczbę dni, które pracownik był obowiązany przepracować w tym miesiącu.

Przykład

Pracownik podjął pracę z dniem 01 lutego 2018 r. W umowie o pracę określono wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2 700 zł oraz pracownik ma prawo do zmiennej regulaminowej premii miesięcznej, pomniejszanej proporcjonalnie za dni choroby.

Pracownik stał się niezdolny do pracy w okresie od 20 do 23 lutego 2018 r. (4 dni) nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego.

W miesiącu lutym 2018 r. obowiązywały 20 dni robocze. Pracownik w miesiącu tym przepracował 16 dni i otrzymał premię, po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika, w wysokości 895,20 zł.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi:

kwota wynagrodzenia określona w umowie o pracę:

pomniejszona o kwoty składek na ubezpieczenia społeczne, które pracownik sfinansowałby, gdyby przepracował pełny miesiąc:

$$[2\,700\text{zł} - (2\,700\text{zł} \times 13,71\%)]$$

$$2\,700\text{zł} - 370,17\text{zł} = 2\,329,83\text{zł}$$

premia w wysokości:

jaką pracownik otrzymałby, gdyby przepracował pełny miesiąc:

$$895,20\text{zł} : 16\text{dni} \times 20\text{dni} = 1\,119,00\text{zł}$$

Wynagrodzenie chorobowe za 4 dni niezdolności do pracy wyniosło:

$$2\,329,83\text{zł} + 1\,119,00\text{zł} = 3\,448,83\text{zł}$$

$$3\,448,83\text{zł} \times 80\% : 30\text{dni} = 91,97\text{zł}$$

$$91,97\text{zł} \times 4\text{dni} = \mathbf{367,88\text{zł}}$$

2.4. Niezdolność po okresie urlopu bezpłatnego i wychowawczego

Wynagrodzenie określone w umowie o pracę za miesiąc, w którym powstało prawo do świadczenia chorobowego stanowi podstawę wymiaru również wtedy, gdy bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik przez cały okres, z którego ustala się podstawę wymiaru świadczenia chorobowego, **korzystał z urlopu wychowawczego lub z urlopu bezpłatnego albo odbywał czynną służbę wojskową** (ust. 322 komentarza do ustawy).

- w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę lub
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom **zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy**, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie o charakterze zmiennym
- **uzupełnione**, jeśli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne **i uzyskał wynagrodzenie choćby za jeden dzień pracy w tym miesiącu**, uzupełnione wynagrodzenie oblicza się dzieląc kwotę uzyskaną przez pracownika przez liczbę dni przepracowanych i mnożąc przez liczbę dni obowiązujących do przepracowania w tym miesiącu.

Przykład

Pracownica **po ponad rocznym okresie przebywania na urlopie wychowawczym** postanowiła go przerwać z zamiarem wcześniejszego powrotu do pracy, składając w tym celu odpowiedni wniosek. Jednak w dniu powrotu, który nastąpić miał 15 stycznia 2018 r. zamiast stawić się w pracy, pracownica dostarczyła zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA potwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od 15 do 31 stycznia 2018 r. Z uwagi na fakt, iż bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownica przez cały 12 miesięczny okres, z którego ustala się podstawę wymiaru świadczenia chorobowego (tj. w okresie od stycznia do grudnia 2017 r.), korzystała z urlopu wychowawczego, podstawę tę stanowi wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za styczeń 2018 r.

Wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę wynosi: 3 250 zł.

$$[3\,250\text{ zł} - (3\,250\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,250\text{ zł} - 445,56\text{ zł} = 2\,804,44\text{ zł}$$

$$2\,804,44\text{ zł} : 30\text{ dni} \times 80\% = 74,79\text{ zł} \times 17\text{ dni} = \mathbf{1\,271,43\text{ zł wynagrodzenie chorobowe}}$$

Rozliczenie składkowo – podatkowe wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2018 r.: Przyjmujemy, iż u pracownicy stosowane są podstawowe koszty uzyskania przychodu (111,25 zł) i kwota zmniejszająca podatek

Opis operacji	Kwota
Wynagrodzenie chorobowe	1 271,43 zł
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne	1 271,43 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania: (1 271,43 zł x 9%)	114,43 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku (1 271,43 zł x 7,75%)	98,54 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych (1 271,43 zł – 111,25 zł)	1 160,00 zł
Zaliczka na podatek (1 160 zł x 18% - 46,33 zł)	162,47 zł
Zaliczka na podatek do pobrania, po zaokrągleniu do pełnych złotych	64,00 zł
Do wypłaty (1 271,43 zł – 114,43 zł – 64 zł)	1 093,00 zł

Przykład

Pracownik po 1.5 rocznym okresie **przebywania na urlopie bezpłatnym** z dniem 13 lutego 2018 r. powrócił do pracy po czym od 19 do 28 lutego stał się niezdolny do pracy z zachowaniem prawa do świadczenia chorobowego.

Przed urlopem bezpłatnym wynagrodzenie zasadnicze pracownika wynosiło: 3 250 zł miesięcznie, a ponieważ w międzyczasie w zakładzie pracy była podwyżka pensji, **z dniem 15 września 2017 r. pracodawca podniósł je do kwoty: 3 500 zł.**

Bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik przez cały okres, z którego ustala jest podstawa wymiaru świadczenia chorobowego (tj. w okresie od lutego 2017 r. do stycznia 2018 r.), korzystał z urlopu bezpłatnego, podstawę tę stanowi wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. za luty 2018 r.

Ustalenie wynagrodzenia za pracę za miesiąc luty 2018 r.:

pomniejszenie wynagrodzenia o dni choroby

$$3\,500\text{ zł} : 30\text{ dni} = 116,67\text{ zł} \times 10\text{ dni niezdolności do pracy} = 1\,166,70\text{ zł}$$

pomniejszenie wynagrodzenia za okres nieprzepracowany (od 01 do 12 lutego 2018 r.)

$$3\,500\text{ zł} : 160\text{ h} = 21,88\text{ zł} \times 64\text{ h} = 1\,400,32\text{ zł}$$

$$3\,500\text{ zł} - 1\,166,70\text{ zł} - 1\,400,32\text{ zł} = \mathbf{932,98\text{ zł}}$$

Ustalenie wynagrodzenia chorobowego za 10 dni:

$$[3\,500\text{ zł} - (3\,500\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,500\text{ zł} - 479,85\text{ zł} = 3\,020,15\text{ zł}$$

$$3\,020,15\text{ zł} : 30\text{ dni} \times 80\% = 80,54\text{ zł} \times 10\text{ dni} = \mathbf{805,40\text{ zł}}$$

Rozliczenie składkowo – podatkowe wynagrodzenia za miesiąc luty 2018 r.: Przyjmujemy, iż u pracownicy stosowane są podstawowe koszty uzyskania przychodu (111,25 zł) i kwota zmniejszająca podatek

Opis operacji	Kwota
Wynagrodzenie za pracę	932,98 zł
Wynagrodzenie chorobowe	805,40 zł
Łącznie	1 738,38 zł
Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne	932,98 zł
Składki na ubezpieczenia społeczne do pobrania ze środków pracownika: emerytalna: $(9,76\% \times 932,98\text{ zł}) = 91,06\text{ zł}$ rentowa: $(1,5\% \times 932,98\text{ zł}) = 13,99\text{ zł}$ chorobowa: $(2,45\% \times 932,98\text{ zł}) = 22,86\text{ zł}$	127,91 zł
Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: $(1\,738,38\text{ zł} - 127,91\text{ zł})$	1 610,47 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania: $(1\,610,47\text{ zł} \times 9\%)$	144,94 zł
Składka na ubezpieczenie zdrowotne do odliczenia od podatku $(1\,610,47\text{ zł} \times 7,75\%)$	124,81 zł
Koszty uzyskania przychodu	111,25 zł
Podstawa obliczenia zaliczki na podatek, po zaokrągleniu do pełnych złotych $(1\,738,38\text{ zł} - 111,25\text{ zł} - 127,91\text{ zł})$	1 499,00 zł
Zaliczka na podatek $(1\,499\text{ zł} \times 18\% - 46,33\text{ zł})$	223,49 zł
Zaliczka na podatek do pobrania, po zaokrągleniu do pełnych złotych $(223,49\text{ zł} - 124,81\text{ zł})$	99,00 zł
Do wypłaty $(1\,738,38\text{ zł} - 127,91\text{ zł} - 144,94\text{ zł} - 99\text{ zł})$	1 366,53 zł

Przykład

Pracownica w dniu 05 lutego 2018 r. **powróciła do pracy po urlopie wychowawczym** trwającym 15 miesięcy i otrzymała podwyżkę wynagrodzenia stawki godzinowej do 19 zł (pełny wymiar czasu pracy).

W dniu 08 lutego 2018 r. dostarczyła pracodawcy **zwolnienie lekarskie z tytułu opieki nad chorym dzieckiem** w okresie od 08 do 16 lutego 2018 r. (9 dni). W miesiącu lutym 2018 r. pracownica z obowiązujących 20 dni przepracowała 3 dni.

Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi uzupełnione wynagrodzenie za miesiąc luty 2018 r. w wysokości:

$$19 \text{ zł} \times 20 \text{ dni} \times 8 \text{ h} = 3 \text{ 040 zł}$$

$$[3 \text{ 040 zł} - (3 \text{ 040 zł} \times 13,71\%)] = 3 \text{ 040 zł} - 416,78 \text{ zł}$$

$$2 \text{ 623,22 zł} : 30 \text{ dni} \times 80\% = 69,95 \text{ zł} \times 9 \text{ dni}$$

629,55 zł wysokość zasiłku opiekuńczego

Przykład

Pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego od 01 grudnia 2016 r. do 31 stycznia 2018 r. Począwszy **od 31 stycznia 2018 r. jest on niezdolny do pracy z powodu choroby.**

Pracownik nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego od 01 lutego 2018 r. (po zakończeniu urlopu bezpłatnego). W umowie o pracę ma określone wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2 100 zł.

Podstawa wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniosła:

$$[2 \text{ 100 zł} - (2 \text{ 100 zł} \times 13,71\%)] = 2 \text{ 100 zł} - 287,91 \text{ zł} = \mathbf{1 \text{ 812,09 zł}}$$

Przykład

Pracownica uzyskuje **wynagrodzenie określone w stawce akordowej**. Bezpośrednio po trwającym 2 letnim okresie urlopu wychowawczego, stała się niezdolna do pracy od 22 do 31 stycznia 2018 r. (10 dni).

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy ustalić, przyjmując przeciętne wynagrodzenie wypłacone za styczeń 2018 r. pracownikom zatrudnionym na takim samym stanowisku pracy (po pomniejszeniu o finansowane przez nich składki na ubezpieczenia społeczne).

Na takim samym stanowisku wykonują pracę jeszcze dwie osoby, których wynagrodzenia za miesiąc styczeń 2018 r., po potrąceniu składek, wyniosło łącznie 5 432,56 zł, stąd jako podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego pracodawca przyjął kwotę **2 716,28 zł** (5 432,56 zł : 2)

W sytuacji gdyby pracodawca nie zatrudniał innych pracowników, których wynagrodzenie mogłoby zostać przyjęte do tego obliczenia, podstawę wymiaru stanowiłaby kwota najniższej podstawy obowiązująca w danym roku kalendarzowym, odpowiedniej do wymiaru czasu pracy, tj. dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy **1 812,09 zł** (2 100 zł – 287,91 zł).

Przykład

Pracownica uzyskuje **wynagrodzenie określone w stawce akordowej**. Bezpośrednio po trwającym 2 letnim okresie urlopu wychowawczego w dniu 07 lutego 2018 r. powróciła do pracy. Od dnia następnego do końca miesiąca kalendarzowego pracownica przebywała na zwolnieniu lekarskim (21 dni).

Za jeden dzień przepracowany w tym miesiącu kalendarzowym, pracownica uzyskała wynagrodzenie w wysokości 185 zł

Wynagrodzenie chorobowe za 21 dni niezdolności do pracy w miesiącu lutym 2018 r. wyniosło:

$$[185 \text{ zł} - (185 \text{ zł} \times 13,71\%)] = 185 \text{ zł} - 25,36 \text{ zł} = 159,64 \text{ zł}$$

$$159,64 \text{ zł} : 1 \text{ dzień} \times 20 \text{ dni} = 3 192,80 \text{ zł}$$

$$3 192,80 \text{ zł} : 30 \text{ dni} \times 80\% = 85,14 \text{ zł} \times 21 \text{ dni} = \mathbf{1 787,94 \text{ zł}}$$

Zasady uzupełniania składników wynagrodzenia w podstawie świadczeń chorobowych za okresy dłuższe niż 1 miesiąc

1. Uzupełnianie premii kwartalnej

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, **do których pracownik nie zachowuje prawa** w okresie pobierania świadczeń chorobowych, **zmniejszane proporcjonalnie** w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy, zgodnie z przepisami płacowymi, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych po uzupełnieniu, zgodnie z ogólnymi zasadami (ust. 313 komentarza do ustawy).

Przykład

Pracownik, zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, **był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 05 do 09 marca 2018 r..**

Oprócz zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 2 750 zł, pracownikowi przysługuje premia kwartalna w wysokości 16% przychodu za kwartał, i jej wysokość jest proporcjonalnie zmniejszana za okresy choroby.

W miesiącu maju 2017 r. pracownik przepracował 18 dni roboczych z 21 dni, a przez 3 dni był niezdolny do pracy z powodu choroby.

Premia za II kwartał 2017 r. wypłacona została w wysokości zmniejszonej proporcjonalnie do okresu choroby i pomniejszonej o kwotę potrąconych składek i wyniosła 965,43 zł.

Premie za IV, III i I kwartał 2017 r. zostały wypłacone w pełnej wysokości. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy ustalić z uwzględnieniem:

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika

za okres od marca 2017 r. do lutego 2018 r. oraz

premił kwartalnych

w wysokości 1/12 sumy premii wypłaconych pracownikowi za IV, III, II i I kwartał 2017 r.. Premię za II kwartał 2017 r. należy uzupełnić do kwoty, jaką pracownik otrzymałby gdyby przepracował wszystkie dni kwartału (61 dni). Po uzupełnieniu premia za II kwartał wynosi:

1 015,37 zł (965,43 zł : 58 dni x 61 dni).

Suma premii za wszystkie kwartały 2017 r. (wraz z premią uzupełnioną) po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek (13,71%) wyniosła:

4 998,37 zł : 12 miesięcy = 416,53 zł

Wynagrodzenie chorobowe za miesiąc marzec 2018 r. (5 dni) wyniosło:

$[2\ 750\ \text{zł} - (2\ 750\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 2\ 750\ \text{zł} - 377,03\ \text{zł} = 2\ 372,97\ \text{zł}$

$2\ 372,97\ \text{zł} + 416,53\ \text{zł} = 2\ 789,50\ \text{zł}$

$2\ 789,50\ \text{zł} : 30\ \text{dni} \times 80\% = 74,39\ \text{zł} \times 5\ \text{dni} = \mathbf{371,95\ \text{zł}}$

Przykład

Do podstawy **wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego pracownikowi** za 5 dni miesiąca maja 2018 r., należy wliczyć m.in. premię za III kwartał 2017 r., w którym pracownik przez dwa miesiące korzystał z urlopu wychowawczego (z obowiązujących w kwartale 64 dni roboczych przepracował jedynie 21 dni).

Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania obowiązującego u danego pracodawcy, premia jest przyznawana pracownikom w wysokości 25% wynagrodzenia wypłaconego za dni przepracowane w kwartale (pomniejszana proporcjonalnie za dni nieobecności w pracy).

Pracownik otrzymał premię za wskazany kwartał w wysokości: 659,56 zł (po pomniejszeniu o kwotę składek przez niego finansowanych).

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego przyjęto 1/12 część premii za II, III i IV kwartał 2017 r. oraz I kwartał 2018 r.

Jako kwotę premii za III kwartał 2017 r. przyjęto:

$$659,56 \text{ zł} : 21 \text{ dni} \times 64 \text{ dni} = 2\,010,09 \text{ zł}$$

1.1. Zatrudnienie przez okres krótszy niż 4 kwartały

Jeżeli pracownik **nie był zatrudniony u pracodawcy przez okres czterech kwartałów** poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, premie i inne składniki za okresy kwartalne, powinny być uwzględnione proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tych kwartałach, z których składnik za okresy kwartalne podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych (ust. 306 komentarza do ustawy).

Przykład

Pracownik zatrudniony z dniem 01 listopada 2017 r. **stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w dniu 26 marca 2018 r.**

Pracownik oprócz wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3 150 zł, otrzymuje premię kwartalną, która za IV kwartał 2017 r., w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego w tym kwartale okresu zatrudnienia, tj. za dwa miesiące (listopad i grudzień 2017 r.) wyniosła 754,32 zł po odliczeniu składek (13,71%).

Przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od listopada 2017 r. do lutego 2018 r. należy doliczyć premię kwartalną w wysokości 1/2 kwoty wypłaconej za IV kwartał 2017 r.

Wynagrodzenie chorobowe za 1 dzień niezdolności do pracy 26 marca 2018 r. wyniosło:

$$[3\,150 \text{ zł} - (3\,150 \text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,150 \text{ zł} - 431,87 \text{ zł} = 2\,718,13 \text{ zł}$$

$$[2\,718,13 \text{ zł} + (754,32 \text{ zł} : 2 \text{ miesiące})] = 2\,718,13 \text{ zł} + 377,16 \text{ zł} = 3\,095,29 \text{ zł}$$

$$3\,095,29 \text{ zł} : 30 \text{ dni} \times 80\% = \mathbf{82,54 \text{ zł}}$$

Przykład

Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy od 14 sierpnia 2017 r.. W dniach od 04 do 08 czerwca 2018 r. pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby.

Oprócz wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2 900 zł pracownik otrzymuje premie kwartalne, które za IV kwartał 2017 r. i I kwartał 2018 r. wyniosły łącznie, po odliczeniu składek (13,71%) 1 028,56 zł (premia za III kwartał 2017 r. nie przysługiwała pracownikowi w związku z nieprzepracowaniem pełnego kwartału).

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego:

do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia

za okres od września 2017 r. do maja 2018 r. powinna zostać wliczona

premia kwartalna

w wysokości 1/7 kwot wypłaconych za IV kwartał 2017 r. i I kwartał bieżącego roku, tj. proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w kwartałach poprzedzających chorobę.

Wynagrodzenie chorobowe za 5 dni niezdolności do pracy w miesiącu czerwcu 2018 r. wyniosło:

$$[2\,900\text{ zł} - (2\,900\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,900\text{ zł} - 397,59\text{ zł} = 2\,502,41\text{ zł}$$

$$[2\,502,41\text{ zł} + (1\,028,56\text{ zł} : 7\text{ miesięcy})] = 2\,502,41\text{ zł} + 146,94\text{ zł} = 2\,649,35\text{ zł}$$

$$2\,649,35\text{ zł} : 30\text{ dni} \times 80\% = 70,65\text{ zł} \times 5\text{ dni} = \mathbf{353,25\text{ zł}}$$

Przykład

Pracownica zatrudniona jest u pracodawcy od 07 sierpnia 2017 r.. W dniach od 07 do 11 maja 2018 r. stała się niezdolna do pracy z powodu choroby.

Oprócz wynagrodzenia miesięcznego w wysokości 2 700 zł, pracownica otrzymała premie kwartalne: za III i IV kwartał 2017 r. oraz I kwartał 2018 r..

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego:

do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia:

za okres od września 2017 r. do kwietnia 2018 r. powinna zostać wliczona

premia kwartalna:

proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia w kwartałach poprzedzających zachorowanie, tj. w wysokości 1/7 sumy kwoty premii za III kwartał w części przypadającej na miesiąc wrzesień 2017 r., IV kwartał 2017 r. oraz premii za I kwartał 2018 r.

Premia za III kwartał 2017 r., (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika), wyniosła: 745,56 zł. W celu ustalenia wysokości części premii przypadającej na miesiąc wrzesień 2017 r. należy:

wysokość premii podzielić przez liczbę dni kalendarzowych z okresu za który przysługuje a więc za okres od 07 sierpnia do 30 września 2017 r. (55 dni) i pomnożyć przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca września 2017 r. (30 dni). $(745,56 \text{ zł} : 55 \text{ dni} \times 30 \text{ dni}) = 406,67 \text{ zł}$

Premia za IV kwartał 2017 r. i I kwartał 2018 r. (po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika), wyniosła łącznie: 2 576,59 zł.

Wynagrodzenie chorobowe za 5 dni niezdolności do pracy w miesiącu maju 2018 r. wyniosło:

$$[2\,700 \text{ zł} - (2\,700 \text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,700 \text{ zł} - 370,17 \text{ zł} = 2\,329,83 \text{ zł}$$

$$(2\,576,59 \text{ zł} + 406,67 \text{ zł}) = 2\,983,26 \text{ zł}$$

$$[2\,329,83 \text{ zł} + (2\,983,26 \text{ zł} : 7 \text{ miesięcy})] = 2\,329,83 \text{ zł} + 426,18 \text{ zł} = 2\,756,01 \text{ zł}$$

$$2\,756,04 \text{ zł} : 30 \text{ dni} \times 80\% = 73,49 \text{ zł} \times 5 \text{ dni} = \mathbf{367,45 \text{ zł}}$$

Ważne

Powyższe zasady mają zastosowanie także wówczas, gdy pracownik korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego, który rozpoczął się przed okresem, z którego składnik wynagrodzenia jest uwzględniany w podstawie i zakończył się w trakcie tego okresu (ust. 307 komentarza do ustawy).

1.2. Wprowadzenie nowego składnika kwartalnego

W sytuacji gdy pracodawca wprowadzi nowy składnik wynagrodzenia, którym będzie np. premia kwartalna, pomniejszana za czas choroby, podlega ona wliczeniu do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych w proporcji 1/12 części uzyskanej przez pracownika za cztery kwartały poprzedzające niezdolność do pracy, również w przypadku gdy składnik kwartalny wprowadzony został w okresie poprzedzającym miesiąc powstania niezdolności do pracy.

Składniki wynagrodzenia za okresy kwartalne, uwzględnia się proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tych kwartałach tylko i wyłącznie w dwóch przypadkach:

- jeżeli pracownik nie był zatrudniony u danego pracodawcy przez okres czterech kwartałów lub
- korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego, który rozpoczął się przed okresem, z którego składnik wynagrodzenia został uwzględniony i zakończył się w trakcie tego okresu.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, oprócz wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 2 500 zł, oraz po zmianie regulaminu wynagradzania począwszy od dnia 01 października 2017 r. otrzymuje uznaniowe premie kwartalne (pomniejszane za okresy choroby).

W okresie od 01 do 09 lutego 2018 r. (9 dni) pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby, za które zachował prawo do wynagrodzenia chorobowego.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło:

przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od lutego 2017 r. do stycznia 2018 r. w wysokości:

$$[2\,500\text{ zł} - (2\,500\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,500\text{ zł} - 342,75\text{ zł} = 2\,157,25\text{ zł}$$

oraz 1/12 część premii wypłaconej za IV kwartał 2017 r. w wysokości:

$$[1\,012\text{ zł} - (1\,012\text{ zł} \times 13,71\%)] = 1\,012\text{ zł} - 138,75\text{ zł} = 873,25\text{ zł}$$

$873,25 \text{ zł} : 12 \text{ miesięcy} = 72,77 \text{ zł}$

Wynagrodzenie chorobowe za 9 dni niezdolności do pracy w miesiącu lutym 2018 r. wyniosło:

$2\,157,25 \text{ zł} + 72,77 \text{ zł} = 2\,230,02 \text{ zł}$

$2\,230,02 \text{ zł} : 30 \text{ dni} \times 80\% = 59,47 \text{ zł} \times 9 \text{ dni} = \mathbf{535,23 \text{ zł}}$

2. Uzupelnianie składnika rocznego

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż jeden miesiąc, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania świadczeń chorobowych, zmniejszane proporcjonalnie w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy zgodnie z przepisami płacowymi obowiązującymi u danego pracodawcy, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych **po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami.**

Składnik roczny, którym jest dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastka”) **może być uzupełniony:**

- z zastosowaniem metody przewidzianej dla zmiennych składników wynagrodzenia:
kwotę otrzymanego składnika rocznego, po pomniejszeniu o kwotę potrąconych składek, dzieli się przez liczbę dni przepracowanych w roku kalendarzowym oraz mnoży przez liczbę dni, którą pracownik przepracowałby w roku kalendarzowym albo
- z zastosowaniem metody przewidzianej dla stałych składników wynagrodzenia:
może być przyjęty w kwocie, którą pracownik otrzymałby, gdyby w danym roku kalendarzowym nie chorował, a więc w kwocie równej 8,5% sumy pełnego wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie.

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy w miesiącu lutym 2018 r. od 05 do 09 (5 dni). Pracownik wynagradzany jest stałą stawką wynagrodzenia w wysokości 3 250 zł oraz otrzymuje nagrody roczne w kwocie stanowiącej 8,5% podstawy, którą ustala się przyjmując wynagrodzenie za efektywną pracę. W styczniu 2018 r. pracownik otrzymał nagrodę za ubiegły rok.

W roku 2017 r. pracownik chorował przez 10 dni (8 dni roboczych) i wykorzystał 2 dni opieki nad dzieckiem (art. 188 K.p.).

Wynagrodzenie przyjęte do obliczenia nagrody rocznej wyniosło 29 387,25 zł. Pracownik otrzymał nagrodę w wysokości 2 497,92 zł (8,5% z kwoty 29 387,25 zł).

Nagroda roczna przed wliczeniem do podstawy wynagrodzenia chorobowego podlega uzupełnieniu.

Uzupełnienie przy zastosowaniu metody przewidzianej dla stałych składników:

wynagrodzenie za pracę gdyby pracownik przepracował cały rok:

30 500 zł

uzupełniona nagroda roczna:

$30\,500\text{ zł} \times 8,5\% = 2\,592,50\text{ zł}$

nagroda po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne sfinansowane przez pracownika:

$[2\,592,50\text{ zł} - (2\,592,50\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,592,50\text{ zł} - 355,43\text{ zł} = 2\,237,07\text{ zł}$

nagroda wliczona do podstawy:

$2\,237,07\text{ zł} : 12 = 186,42\text{ zł}$.

Uzupełnienie z zastosowaniem metody przewidzianej dla składników zmiennych:

liczba dni roboczych w 2017 r.:

250 dni

liczba dni przepracowanych w 2017 r.:

$250\text{ dni} - 8\text{ dni} - 2\text{ dni} = 240\text{ dni}$

uzyskana nagroda roczna po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika:

$[2\,497,92\text{ zł} - (2\,497,92\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,497,92\text{ zł} - 342,46\text{ zł} = 2\,155,46\text{ zł}$

nagroda po uzupełnieniu:

$2\,155,46\text{ zł} : 240\text{ dni} \times 250\text{ dni} = 2\,245,27\text{ zł}$

nagroda wliczona do podstawy:

$2\,245,27\text{ zł} : 12 = 187,11\text{ zł}$.

2.1. Zatrudnienie przez okres krótszy niż 1 rok

Jeżeli pracownik nie był zatrudniony u danego pracodawcy przez cały rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, premie i inne składniki za okresy roczne powinny być uwzględnione **proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia** w tym roku, z których składnik za okresy roczne podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych (art. 42 ust. 3 ustawy zasiłkowej oraz ust. 306 komentarza do ustawy zasiłkowej)

Przykład

Pracownik zatrudniony od 01 marca 2017 r. **wynagradzany jest stałą miesięczną stawką wynagrodzenia w wysokości 3 500 zł oraz w miesiącu styczniu 2018 r. otrzymał nagrodę roczną za rok poprzedni** w wysokości 4 850 zł. Zgodnie z regulaminem wynagradzania, nagroda ta jest proporcjonalnie zmniejszana za okres pobierania świadczeń chorobowych.

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 06 do 09 lutego 2018 r.. Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego mu wynagrodzenia chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od marca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/10 kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie tj. proporcjonalnie do liczby pełnych miesięcy kalendarzowych zatrudnienia:

wynagrodzenie zasadnicze:

$$[3\,500\text{ zł} - (3\,500\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,500\text{ zł} - 479,85\text{ zł} = 3\,020,15\text{ zł}$$

nagroda roczna:

$$[4\,850\text{ zł} - (4\,850\text{ zł} \times 13,71\%)] = 4\,850\text{ zł} - 664,94\text{ zł} = 4\,185,06\text{ zł}$$

$$4\,185,06\text{ zł} : 10\text{ miesięcy} = 418,51\text{ zł}$$

wynagrodzenie chorobowe:

$$(3\,020,15\text{ zł} + 418,51\text{ zł}) : 30\text{ dni} \times 80\% = 91,70\text{ zł} \times 4\text{ dni} = \mathbf{366,80\text{ zł}}$$

Przykład

Pracownik w okresie od 01 sierpnia 2016 r. do 30 czerwca 2017 r. przebywał na urlopie bezpłatnym.

W miesiącu lutym 2018 r. pracownik otrzymał premię roczną za przepracowaną część 2017 r., która w myśl przepisów płacowych jest pomniejszana za okresy absencji chorobowej.

W miesiącu marcu 2018 r. pracownik był przez 6 dni niezdolny do pracy z powodu choroby zachowując prawo do wynagrodzenia chorobowego za ten okres. Podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od lipca 2017 r. do lutego 2018 r. (9 miesięcy) oraz 1/6 część premii rocznej wypłaconej za rok 2017 r.

Przykład

Pracownik zatrudniony z dniem 13 marca 2017 r. stał się niezdolny do pracy w okresie od 19 do 23 lutego 2018 r.. Na wynagrodzenie pracownika składa się stałe miesięczne wynagrodzenie w wysokości 2 700 zł oraz w dniu 31 stycznia 2018 r. pracownik otrzymał nagrodę roczną za 2017 r. w wysokości 3 852 zł.

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od kwietnia 2017 r. do stycznia 2018 r. (10 miesięcy) oraz 1/9 części premii rocznej wypłaconej za rok 2017 r. tj. premii przeliczonej do pełnych miesięcy kalendarzowych przypadających od kwietnia do grudnia 2017 r.

wynagrodzenie zasadnicze:

$$[2\,700\text{ zł} - (2\,700\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,700\text{ zł} - 370,17\text{ zł} = 2\,329,83\text{ zł}$$

przeliczenie premii do pełnych miesięcy kalendarzowych:

$$3\,852\text{ zł} : 294\text{ dni} \times 275\text{ dni} = 3\,603,06\text{ zł}$$

$$[3\,603,06\text{ zł} - (3\,603,06\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,603,06\text{ zł} - 493,98\text{ zł} = 3\,109,08\text{ zł}$$

$$3\,109,08\text{ zł} : 9\text{ miesięcy} = 345,45\text{ zł}$$

wynagrodzenie chorobowe:

$$(2\,329,83\text{ zł} + 345,45\text{ zł}) : 30\text{ dni} \times 80\% = 71,34\text{ zł} \times 5\text{ dni} = \mathbf{356,70\text{ zł}}$$

Powyższą zasadę przyjmuje się również, gdy w roku, za który składnik roczny wlicza się do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, **pracownik korzystał z urlopu wychowawczego lub bezpłatnego**, o ile urlop rozpoczął się przed okresem, z którego składnik roczny jest uwzględniany i zakończył się w trakcie tego okresu (ust. 307 komentarza do ustawy zasiłkowej).

Przykład

Pracownica do 15 czerwca 2017 r. **przez okres ponad roku przebywała na urlopie wychowawczym**. Pracownica wynagradzana jest stawką zasadniczego wynagrodzenia w wysokości 2 900 zł oraz za okres pracy przypadający od 16 czerwca do 31 grudnia 2017 r. pracownicy wypłacono

w styczniu 2018 r. nagrodę roczną proporcjonalnie zmniejszaną za okres nieobecności w pracy w kwocie 3 750 zł.

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w miesiącu marcu 2018 r. przez okres **6 dni**. Przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w wysokości 1/6 kwoty wypłaconej za okres pełnych kalendarzowych miesięcy po powrocie z urlopu wychowawczego, tj. za okres od lipca do grudnia 2017 r., po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne.

Kwota nagrody rocznej podlegająca uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniosła:

$$3\,750\text{ zł} : 199\text{ dni} \times 184\text{ dni} = 3\,467,34\text{ zł}$$

$$[3\,467,34\text{ zł} - (3\,467,34\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,467,34\text{ zł} - 475,37\text{ zł} = 2\,991,97\text{ zł}$$

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od lipca poprzedniego roku do lutego bieżącego roku zostanie doliczona nagroda roczna w kwocie **498,66 zł** (2 991,97 zł x 1/6).

kwota wynagrodzenia zasadniczego podlegająca uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniosła:

$$[2\,900\text{ zł} - (2\,900\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,900\text{ zł} - 397,59\text{ zł} = 2\,502,41\text{ zł}$$

wynagrodzenie chorobowe:

$$(2\,502,41\text{ zł} + 498,66\text{ zł}) : 30\text{ dni} \times 80\% = 80,03\text{ zł} \times 6\text{ dni} = \mathbf{480,18\text{ zł}}$$

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 26 do 28 lutego 2017 r..

Pracownik przebywał na urlopie wychowawczym w okresie od 01 lutego do 31 lipca 2017 r..

W miesiącu styczniu 2018 r. za poprzedni rok, pracownik otrzymał dodatkowe wynagrodzenie roczne (tzw. „trzynastkę”) w kwocie 3 150 zł. W roku 2017 pracownik przepracował 125 dni roboczych, a był zobowiązany przepracować 250 dni roboczych.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od sierpnia poprzedniego roku do stycznia bieżącego roku dolicza się trzynastkę w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy, po jej uzupełnieniu za okres urlopu wychowawczego.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia **dolicza się trzynastkę w kwocie:**

$$[3\,150\text{ zł} - (3\,150\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,150\text{ zł} - 431,87\text{ zł} = 2\,718,13\text{ zł}$$

$$2\,718,13\text{ zł} : 125\text{ dni} \times 250\text{ dni} = 5\,436,26\text{ zł}$$

$$5\,436,26\text{ zł} \times 1/12 = \mathbf{453,02\text{ zł.}}$$

Przykład

Pracownica stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w wyniku wypadku przy pracy w okresie od 07 do 17 maja 2018 r. (11 dni). **Pracownica ta przebywała na urlopie wychowawczym w okresie od 15 stycznia do 31 marca 2017 r..** Pracownica wynagradzana jest stałą stawką wynagrodzenia w wysokości 3 500 zł i za rok poprzedni (2017 r.) otrzymała regulaminową nagrodę roczną, której wysokość nie ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu do okresu nieobecności w pracy, w wysokości 4 650 zł.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od maja 2017 r. do kwietnia 2018 r. należy doliczyć regulaminową nagrodę roczną w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy, po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne.

Wynagrodzenie zasadnicze:

$$[3\,500\text{ zł} - (3\,500\text{ zł} \times 13,71\%)] = 3\,500\text{ zł} - 479,85\text{ zł} = 3\,020,15\text{ zł}$$

Nagroda roczna:

$$[4\,650\text{ zł} - (4\,650\text{ zł} \times 13,71\%)] = 4\,650\text{ zł} - 637,52\text{ zł} = 4\,012,48\text{ zł}$$

$$4\,012,48\text{ zł} : 12\text{ miesięcy} = 334,37\text{ zł}$$

Zasiłek chorobowy:

$$(3\,020,15\text{ zł} + 334,37\text{ zł}) : 30\text{ dni} \times 100\% = 111,82\text{ zł} \times 11\text{ dni} = \mathbf{1\,230,02\text{ zł}}$$

Podstawa wymiaru świadczeń chorobowych

Uzupełnianie miesiąca w przypadku urlopu wypoczynkowego

Zasady uzupełniania wynagrodzenia wliczanego do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych reguluje art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

Zgodnie z tym przepisem wynagrodzenie ustalone:

- **w stałej miesięcznej wysokości**
uzupełnia się poprzez przyjęcie kwoty określonej w umowie o pracę, pomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika
- **wynagrodzenie zmienne**
uzupełnia się dzieląc wynagrodzenie uzyskane za dni przepracowane (pomniejszone o finansowane przez pracownika składki na ubezpieczenia społeczne) przez liczbę tych dni i mnożąc przez liczbę dni obowiązujących do przepracowania w tym miesiącu. Przy czym uzupełnieniu podlega wyłącznie wynagrodzenie, które uległo zmniejszeniu na skutek usprawiedliwionej nieobecności w pracy oraz pod warunkiem, że pracownik przepracował w tym miesiącu (wraz z dniami urlopu wypoczynkowego) co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

W przypadku, gdy wynagrodzenie pracownika składa się zarówno ze składników stałych, jak i zmiennych, pomniejszanych proporcjonalnie do dni nieobecności w pracy, **a uzupełnieniu podlega wynagrodzenie za miesiąc, w którym pracownik uzyskał także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy** to całość wynagrodzenia traktuje się przy uzupełnianiu jako składniki zmienne (ust. 290 komentarza do ustawy zasiłkowej).

W sytuacji gdy pracownik otrzymuje zarówno wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości, jak i zmienne składniki wynagrodzenia, które **nie ulegają proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy nieobecności w pracy spowodowane chorobą** do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych zmienne składniki przyjmuje się w kwocie faktycznie uzyskanej (bez uzupełniania). Uzupełnieniu podlega wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze.

Zapamiętaj

Na zasadę uzupełniania wynagrodzenia, określonego w stałej miesięcznej wysokości, jeśli obok dni absencji chorobowej wystąpią dni urlopu wypoczynkowego, nie ma wpływu sposób ustalania wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

Gdyby więc pracownik w danym miesiącu nie chorował i otrzymał wynagrodzenie za pracę oraz urlop wypoczynkowy, to nie ma podstawy do uzupełniania wynagrodzenia. Do podstawy wymiaru należy wówczas faktycznie wliczyć uzyskaną kwotę wynagrodzenia wraz z wynagrodzeniem urlopowym obliczonym od zmiennych składników.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy wynagradzany jest **stałą stawką wynagrodzenia zasadniczego w wysokości 3 000 zł.**

Pracownik otrzymuje również wynagrodzenie za pracę **w godzinach nadliczbowych i dodatek za pracę w porze nocnej.**

Pracownik stał się niezdolny do pracy w miesiącu marcu 2018 r.. W miesiącu październiku 2017 r. jako jeden z miesięcy przyjmowanych do podstawy wymiaru pracownik:

- **5 dni chorował** z prawem do wynagrodzenia chorobowego
- **4 dni przebywał** na urlopie wypoczynkowym

Z obowiązujących do przepracowania w tym miesiącu 22 dni przepracował (wraz z urlopem wypoczynkowym) 17 dni, za które otrzymał:

wynagrodzenie za pracę wraz z urlopem wypoczynkowym:

$$3\,000\text{ zł} : 30\text{ dni} = 100\text{ zł} \times 5\text{ dni} = 500\text{ zł}$$

$$3\,000\text{ zł} - 500\text{ zł} = 2\,500\text{ zł}$$

wynagrodzenie urlopowe ze zmiennych składników wynagrodzenia:

wyniosło: 38,56 zł

dodatek za pracę w porze nocnej:

wyniósł: 34,05 zł

wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

wyniosło: 125,85 zł

Wynagrodzenie za miesiąc październik 2017 r. należało uwzględnić w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego w wysokości:

stałe składniki wynagrodzenia:

$$[3\ 000\ \text{zł} - (3\ 000\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 000\ \text{zł} - 411,30\ \text{zł} = 2\ 588,70\ \text{zł}$$

zmiennie składniki wynagrodzenia

(z wyłączeniem zmiennych urlopowych):

$$34,05\ \text{zł} + 125,85\ \text{zł} = 159,90\ \text{zł}$$

$$[159,90\ \text{zł} - (159,90\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 159,90\ \text{zł} - 21,92\ \text{zł} = 137,98\ \text{zł}$$

$$\text{Łącznie: } \mathbf{2\ 726,68\ \text{zł}} \ (2\ 588,70\ \text{zł} + 137,98\ \text{zł})$$

Gdyby pracownik w miesiącu październiku 2017 r. nie chorował, to w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego zostałaby uwzględniona kwota:

$$(3\ 000\ \text{zł} + 38,56\ \text{zł} + 34,05\ \text{zł} + 125,85\ \text{zł}) = 3\ 198,46\ \text{zł}$$

$$[3\ 198,46\ \text{zł} - (3\ 198,46\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 3\ 198,46\ \text{zł} - 438,51\ \text{zł} = \mathbf{2\ 759,95\ \text{zł}}$$

Przykład

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2 850 zł **oraz zmienną premię miesięczną, zmniejszaną proporcjonalnie do dni niezdolności do pracy.**

W miesiącu lutym 2018 r. pracownik był przez 3 dni niezdolny do pracy z powodu choroby, za którą nabył prawo do wynagrodzenia chorobowego i przez 2 dni korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Uzyskane przez niego wynagrodzenie (kwoty pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika) wyniosło:

za pracę oraz za urlop wypoczynkowy łącznie: 2 743,12 zł

premia: 453,12 zł

W miesiącu lutym 2018 r. obowiązuje 20 dni roboczych, natomiast pracownik przepracował 17 dni (wraz z dniami urlopu wypoczynkowego).

Uzupełnione wynagrodzenie za ten miesiąc wliczane do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego wyniosło:

$$2\,743,12\text{ zł} + 453,12\text{ zł} = 3\,196,24\text{ zł}$$

$$3\,196,24\text{ zł} : 17\text{ dni} \times 20\text{ dni} = \mathbf{3\,760,28\text{ zł}}$$

Przykład

Pracownikowi, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, w umowie o pracę określono wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości 2 250 zł oraz otrzymuje zmienną premię miesięczną w kwocie od 10 do 20% tego wynagrodzenia, zgodnie z regulaminem wynagradzania **premia pomniejszana jest do dni roboczych nieobecności** a więc w inny sposób niż proporcjonalny.

Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego w styczniu 2018 r. należy przyjąć wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2017 r., w którym pracownik przez 2 dni chorował i 4 dni korzystał z urlopu wypoczynkowego.

Z obowiązujących 21 dni pracy przepracował (wraz z urlopem wypoczynkowym) 19 dni. Ponadto w miesiącu lipcu 2017 r. pracował wykonywał pracę w godzinach nadliczbowych.

Za ten miesiąc pracownik uzyskał (kwoty pomniejszone o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika):

wynagrodzenie za pracę oraz za urlop wypoczynkowy:

w wysokości: 2 005,16 zł

premię miesięczną:

w wysokości: 336,52 zł

wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych:

w wysokości: 183,11 zł

Wynagrodzenie za miesiąc lipiec 2017 r. zostało wliczone do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego po uzupełnieniu w wysokości: $(2\,250\text{ zł} + 336,52\text{ zł} + 183,11\text{ zł}) = 2\,769,63\text{ zł}$

$$[2\,769,63\text{ zł} - (2\,769,63\text{ zł} \times 13,71\%)] = 2\,769,63\text{ zł} - 379,92\text{ zł} = \mathbf{2\,389,91\text{ zł}}$$

Przykład

Pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy przyjąć wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2017 r., w którym pracownik przez 2 dni chorował i 3 dni przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Pracownik otrzymuje:

wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości:

4 150 zł

dodatek funkcyjny w wysokości:

300 zł

zmienną premię miesięczną

wszystkie składniki wynagrodzenia są zmniejszane proporcjonalnie za okresy absencji chorobowej

Z obowiązujących 19 dni w miesiącu grudniu 2017 r. pracownik przepracował 17 dni i uzyskał:

wynagrodzenie za pracę wraz z urlopem wypoczynkowym:

$4\,150\text{ zł} : 30\text{ dni} = 138,33\text{ zł} \times 2\text{ dni choroby} = 276,66\text{ zł}$

$4\,150\text{ zł} - 276,66\text{ zł} = 3\,873,34\text{ zł}$

wynagrodzenie za urlop ze składników zmiennych:

254,56 zł

dodatek funkcyjny w wysokości:

$300\text{ zł} : 30\text{ dni} = 10\text{ zł} \times 2\text{ dni} = 20\text{ zł}$

$300\text{ zł} - 20\text{ zł} = 280\text{ zł}$

zmienną premię w wysokości:

987,54 zł

Uzupełnione wynagrodzenie za miesiąc grudzień 2017 r. wyniosło:

$(3\,873,34\text{ zł} + 254,56\text{ zł} + 280\text{ zł} + 987,54\text{ zł}) = 5\,395,44\text{ zł}$

$[5\,395,44\text{ zł} - (5\,395,44\text{ zł} \times 13,71\%)] = 5\,395,44\text{ zł} - 739,71\text{ zł} = 4\,655,73\text{ zł}$

4 655,73 zł : 17 dni x 19 dni = 5 203,46 zł

3. Składniki nie uwzględniane w podstawie wymiaru świadczeń

W podstawie wymiaru świadczeń chorobowych **nie uwzględnia się** takich składników wynagrodzenia, które są przyznawane **niezależnie od oceny pracy pracownika**, na których przyznanie i wypłatę okres pobierania zasiłku nie ma wpływu (mimo pobierania zasiłku pracownik otrzymuje dany składnik wynagrodzenia), takich jak:

- jednorazowe zasiłki na zagospodarowanie
- wartość szczepień ochronnych pracowników, finansowanych przez pracodawcę
- wartość badań mammograficznych lub innych nieodpłatnych badań pracowników
- nagrody za ukończenie przez pracownika szkoły (studiów)
- koszt wynajmu przez pracownika mieszkania sfinansowany lub dofinansowany przez pracodawcę
- wartość dodatkowego ubezpieczenia pracownika wyjeżdżającego w delegację zagraniczną
- dopłata pracodawcy do dodatkowego ubezpieczenia pracownika z tytułu różnych ryzyk
- bonusy lub wypłaty w gotówce przyznawane w jednakowej wysokości lub jednakowym wskaźnikiem procentowym w stosunku do płacy pracownika, określonej w umowie o pracę, wszystkim pracownikom lub grupom pracowników, z okazji uroczystych dni, świąt, rocznicy powstania firmy itp.
- jednorazowe nagrody z okazji ślubu pracownika lub z okazji urodzenia się dziecka pracownika
- ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Nie stanowią podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, składniki wynagrodzenia, niezależne bezpośrednio od indywidualnego wkładu pracy pracownika, ale od wyników grupy pracowników lub całego zakładu pracy, wypłacane niezależnie od absencji pracownika.

Przykład

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 8 do 12 stycznia 2018 r.. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego pracodawca przyjąć wypłacone wynagrodzenie za okres od stycznia do grudnia 2017 r.

W miesiącu grudniu 2017 r. **pracownik otrzymał nagrodę z okazji Świąt Bożego Narodzenia w wysokości 1 000 zł.** Nagroda ta została przyznana w jednakowej wysokości wszystkim pracownikom pozostającym w zatrudnieniu w dniu 01 grudnia 2017 r..

W związku z tym, że przy przyznaniu nagrody nie była brana pod uwagę ocena pracy pracownika, a na wysokość tej nagrody nie ma wpływu okres pobierania świadczeń chorobowych, nagrody tej nie uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego.

Przykład

Pracownicy działu handlowego, oprócz miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego **mają prawo do premii prowizyjnej.** Zgodnie z regulaminem premiowania, premia jest przyznawana każdemu pracownikowi w ustalonym procencie od łącznej wartości sprzedaży zrealizowanej przez wszystkich pracowników danego działu w danym miesiącu kalendarzowym.

Pracownicy otrzymują premię także za miesiące, w których byli nieobecni w pracy z powodu pobierania świadczeń chorobowych.

Premia ta nie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących w czasie trwania zatrudnienia, gdyż pracownicy zachowują do niej prawo także za okresy pobierania tych świadczeń.

Przykład

Pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, otrzymuje:

- wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 800 zł
- dodatek stażowy w kwocie 250 zł oraz
- zmienną premię miesięczną regulaminową.

Zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania, **zarówno dodatek stażowy, jak i zmienna premia regulaminowa** wypłacane są za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy (a tym samym nie są wliczane do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych).

W miesiącu marcu 2018 r. pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie (bez premii i dodatku) za okres od marca 2017 r. do lutego 2018 r. w wysokości:

$$[1\ 800\ \text{zł} - (1\ 800\ \text{zł} \times 13,71\%)] = 1\ 800\ \text{zł} - 246,78\ \text{zł} = 1\ 553,22\ \text{zł}$$

Kwota ta jest niższa od najniższej podstawy wymiaru obowiązującej w 2018 r. tj. kwoty: 1 812,09 zł [2 100 zł - (2 100 zł x 13,71%)]

W okresie, za który wynagrodzenie zostało przyjęte do obliczenia podstawy wymiaru, pracownik uzyskał premię i dodatek w łącznej kwocie 5 830,55 zł (po pomniejszeniu o finansowane przez pracownika składki na ubezpieczenia społeczne). Ustalona podstawa wymiaru świadczenia chorobowego, obliczona z uwzględnieniem premii i dodatku wynosi, według wyliczenia:

(18 638,64 zł + 5 830,55 zł) : 12 m-cy = 2 039,10 zł. Ponieważ kwota ta jest wyższa od najniższej obowiązującej w roku 2018 r., do obliczenia wysokości wynagrodzenia chorobowego należy przyjąć kwotę: **1 553,22 zł**

Ważne

Składniki wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo za okres pobierania świadczeń chorobowych, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia.