

Zasilek chorobowy

- dodatki funkcyjne i stażowe,
- wynagrodzenie za godziny nadliczbowe i nocne,
- wynagrodzenie urlopowe.

Ważne

W przypadku, gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy, podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenia za pełne miesiące ubezpieczenia.



Z podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy wyłączyć składniki niezależne od oceny pracownika, które pracownik otrzymuje pomimo niezdolności do pracy. Są to m.in:

- nagrody za ukończenie przez pracownika szkoły/studiów,
- koszt wynajmu przez pracownika mieszkania finansowany przez pracodawcę,
- bony lub wypłaty w gotówce przyznawane w jednakowej wysokości, lub zgodnie z ustalonym wskaźnikiem procentowym wszystkim pracownikom, lub grupom pracowników z okazji świąt czy innych okoliczności,
- nagrody z okazji ślubu pracownika czy urodzenia się dziecka pracownika.

Podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego nie stanowią także składniki niezależne od indywidualnego wkładu pracy, ale uzależnione od wyników pracy zespołu pracowników, które są wypłacane pomimo niezdolności pracownika do pracy. Do podstawy wynagrodzenia chorobowego nie wlicza się składników, których wypłaty zaprzestano i pracownik nie ma do nich prawa w chwili wypłaty świadczenia chorobowego. Jeżeli w okresie, z którego liczona jest podstawa lub w miesiącu zachorowania pracownikowi został zmieniony wymiar czasu pracy, to podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy.

Ważne

Wszystkie składniki wyłączone z podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego w trakcie trwania stosunku pracy, po zakończeniu umowy o pracę będą wliczone do podstawy wymiaru. W związku z tym pracodawca wypełniając zaświadczenie ZUS Z-3 po ustaniu zatrudnienia, ma obowiązek wykazać wszystkie składniki wynagrodzenia.

Składniki przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru w kwocie wypłaconej pracownikowi za dany miesiąc. Natomiast w przypadku składników przysługujących za okresy kwartalne i roczne, do podstawy wynagrodzenia chorobowego wlicza się kwotę w wysokości 1/12 premii wypłaconej za cztery ostatnie kwartały, a w przypadku premii rocznej należy wliczyć do podstawy wymiaru w wysokości 1/12 kwoty premii wypłaconej za poprzedni rok. Do ustalenia podstawy świadczenia chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie uzyskane przez pracownika za konkretne miesiące poprzedzające niezdolność do pracy bez względu na to, kiedy zostało ono wypłacone.

Ważne

Należy pamiętać, że do podstawy wynagrodzenia chorobowego wliczane są jedynie składniki pomniejszane za okres choroby.

Wynagrodzenie chorobowe – jak wyliczyć?

Od wynagrodzenia będącego podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe, należy odliczyć potrącone przez pracodawcę składki

Zasiłek chorobowy

Należy podkreślić, że minimalna podstawa wymiaru zasiłku nie jest kwotą do wypłaty dla pracownika, ponieważ różne świadczenia z ubezpieczeń społecznych są wypłacane w różnych procentach minimalnej podstawy.

Wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych

Rodzaj świadczenia	Wysokość podstawy
wynagrodzenie chorobowe	80% lub 100% podstawy wymiaru
zasiłek chorobowy	80% lub 100% podstawy wymiaru
świadczenie rehabilitacyjne	90%, 75% lub 100% podstawy wymiaru
zasiłek macierzyński	100% i 60% lub 80% podstawy wymiaru
zasiłek opiekuńczy	80% podstawy wymiaru

Przykład

Pracownik zatrudniony od 1 grudnia 2022 r. w umowie o pracę ma określone wynagrodzenie za pracę w wysokości płacy minimalnej, tj. 3 010,00 zł brutto. Stał się on niezdolny do pracy od 1 stycznia 2023 r. do 10 stycznia 2023 r. Jak ustalić podstawę chorobowego?

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego dla pracownika należy ustalić z wynagrodzenia za grudzień 2022 r., tj.:

- 3 010,00 zł - (13,71% x 3 010,00zł) = 2 597,33 zł

W związku z tym, że podstawa ustalona jest niższa niż obowiązująca od stycznia 2023 r., należy ją podnieść do kwoty minimalnej podstawy, tj. 3 011,52 zł.

Wynagrodzenie chorobowe za okres od 1 stycznia 2023 r. do 10 stycznia 2023 r. wyniesie:

