

1. Jak wyliczać wynagrodzenie chorobowe?

Zespół - wFirma.pl

Osobie zatrudnionej na podstawie umowy o pracę, co do zasady, przysługuje wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy za okres niezdolności do pracy. Wynagrodzenie chorobowe jest wyliczane według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Okres pobierania wynagrodzenia oraz zasiłku chorobowego jest ograniczony. Jak prawidłowo wyliczać wynagrodzenie chorobowe? Sprawdźmy.

Czym jest okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego?

Za okres niezdolności do pracy powstałej na skutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną, która trwa łącznie do:

- 33 dni w ciągu roku kalendarzowego,
- 14 dni w ciągu roku kalendarzowego (w przypadku pracownika, który ukończył 50. rok życia),

- pracownik ma prawo do otrzymania 80% wynagrodzenia chorobowego.

Jest ono wówczas finansowane ze środków pracodawcy, jeżeli wewnętrzne przepisy prawa pracy nie przewidują wyższej wysokości wynagrodzenia chorobowego. Wynagrodzenie chorobowe w wyższej wysokości – 100% – przysługuje za czas niezdolności do pracy spowodowanej:

- wypadkiem w drodze lub z pracy,
- chorobą przypadającą w trakcie ciąży,

- poddaniem się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów,
- poddaniem się zabiegowi pobrania komórek tkanek i narządów.

Ważne

14-dniowy okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego odnosi się do niezdolności do pracy przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50. rok życia.

Prawo do wynagrodzenia chorobowego pracownik nabywa po upływie tzw. okresu wyczekiwania, czyli 30 dni nieprzerwanego obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego. Do okresu wyczekiwania wlicza się również poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni.

Po przekroczeniu okresu wypłaty wynagrodzenia chorobowego ze środków pracodawcy, od 34. lub 15. dnia niezdolności do pracy pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy, który jest finansowany ze środków ZUS. Jeżeli płatnik składek (pracodawca) nie jest uprawniony do wypłaty zasiłków, ma obowiązek przekazania do ZUS zaświadczenia Z-3.

Wynagrodzenie chorobowe przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy wraz z dniami wolnymi od pracy. Nie ulega również obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz nie przysługuje w przypadku, gdy pracownik nie nabył do niego prawa.

Co składa się na podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego?

Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego (jak również zasiłku chorobowego) stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Do podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego wchodzi co do zasady wszystkie składniki, które stanowią podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, czyli przede wszystkim:

- płaca zasadnicza,
- premie i nagrody uzależnione od indywidualnych wyników,

- 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