

Roczne i kwartalne premie w podstawie wymiaru zasiłków – 19 przykładów



Ubezpieczenia społeczne dla specjalistów

WYJĄTKOWE EBOOKI ZA DARMO DLA CIEBIE



Jeśli:

- ✓ zajmujesz się ubezpieczeniami społecznymi,
- ✓ chcesz wiedzieć o zmianach w przepisach i skutkach tych zmian w praktyce

KLIKNIJ

i pobierz bezpłatne e-poradniki!

Pobierz 

Roczne i kwartalne premie w podstawie wymiaru zasiłków – 14 przykładów

Jakie zasady obowiązują przy uwzględnianiu w podstawie wymiaru kwartalnych składników wynagrodzenia	5
W jaki sposób ustalać podstawę wymiaru zasiłku, jeżeli pracownik za jeden z kwartałów nie otrzymał premii	7
Jak ustalać podstawę wymiaru zasiłku pracownikowi, który w firmie nie przepracował 12 miesięcy i otrzymuje premie	8
O czym trzeba pamiętać przy wliczaniu do podstawy wymiaru zasiłku premii dla pracownika, który jest niezdolny do pracy po urlopie bezpłatnym lub wychowawczym	10
Na czym polega uzupełnianie premii kwartalnych i rocznych	16

W przypadku gdy pracownikowi przysługują składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc – np. premie roczne czy kwartalne – i nie zachowuje on do nich prawa za czas pobierania zasiłków, to należy uwzględnić je w podstawie wymiaru zasiłków. Co ważne, kwot tych składników nie można doliczać do wynagrodzenia za miesiąc, w którym składnik wypłacono. Obliczając podstawę wymiaru zasiłku, uwzględnia się składniki miesięczne i oblicza przeciętne miesięczne wynagrodzenie. Następnie do tego wynagrodzenia trzeba doliczyć składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc.

Podstawę wymiaru zasiłku przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy. Jeżeli pracownik jest zatrudniony u pracodawcy krócej i jego niezdolność do pracy powstanie przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie z faktycznego okresu zatrudnienia, za pełne kalendarzowe miesiące zatrudnienia.

Pracownicy otrzymują jednak nie tylko składniki miesięczne. Często są im wypłacane składniki wynagrodzenia za okresy kwartalne, półroczne czy roczne. Aby były one uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku, konieczne jest, by:

- składnik wynagrodzenia stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe,
- pracownik nie zachowywał prawa do składnika za okres pobierania zasiłku oraz
- składnik wynagrodzenia nie był wypłacany pracownikowi za okres pobierania tego zasiłku.

Po pierwsze – premie kwartalne

W przypadku gdy pracownikowi oprócz składników miesięcznych przysługuje również składnik wynagrodzenia za okresy kwartalne i nie zachowuje on do niego prawa za okres pobierania zasiłku, uwzględnia się go w podstawie wymiaru zasiłku. Składnik kwartalny jest wliczany do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia

podstawy wymiaru zasiłku w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

PRZYKŁAD 1. PREMIA KWARTALNA UZNANIOWA

Jedna z pracownic stała się niezdolna do pracy z powodu choroby w październiku. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego jest uprawniona do uznaniowej premii kwartalnej, do której nie zachowuje prawa za okres nieobecności w pracy.

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres dolicza się 1/12 sumy premii kwartalnych wypłaconych pracownikowi za IV kwartał poprzedniego roku oraz I, II i III kwartał bieżącego roku.

Składniki za okresy kwartalne są uwzględniane w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, nawet jeżeli:

- w kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy oraz
- za niektóre z czterech kwartałów poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownik nie otrzymał składnika kwartalnego, bez względu na przyczynę nieprzyznania.

PRZYKŁAD 2. PRZEPRACOWANIE MNIEJ NIŻ POŁOWY OBOWIĄZUJĄCEGO CZASU PRACY

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w grudniu. Poza wynagrodzeniem miesięcznym jest uprawniony do nagrody kwartalnej, która jest przyznawana w kwotach uznaniowych w zależności od oceny pracy pracownika, zatem pracownik nie zachowuje prawa do tej nagrody za okresy pobierania zasiłków. Od 10 maja do 20 czerwca był niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymał wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy.

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od grudnia poprzedniego roku do

listopada bieżącego roku. Wynagrodzenia za maj i czerwiec nie uwzględnia się, gdyż pracownik przepracował w nich mniej niż połowę obowiązującego czasu pracy. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dolicza się nagrody kwartalne za IV kwartał poprzedniego roku oraz I, II i III kwartał bieżącego roku. Mimo że w II kwartale pracownik wykonywał pracę przez mniej niż połowę kwartału, nagrodę za ten kwartał również trzeba uwzględnić. Nagrody kwartalne przyjmuje się w wysokości 1/12 sumy kwot wypłaconych za IV kwartał poprzedniego roku oraz I, II i III kwartał bieżącego roku.

PRZYKŁAD

3. PRACOWNIK NIE OTRZYMAŁ PREMII ZA JEDEN Z KWARTAŁÓW

Pracownica od 1 do 7 grudnia była niezdolna do pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Poza wynagrodzeniem miesięcznym jest uprawniona do premii kwartalnej, której wysokość zmniejszana jest za okres nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych.

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego przyjmuje się:

- przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownicy za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku oraz
- premie kwartalne za IV kwartał poprzedniego roku oraz I, II i III kwartał bieżącego roku.

Za I kwartał pracownica nie otrzymała premii. Premie kwartalne należy przyjąć w wysokości 1/12 sumy kwot wypłaconych za IV kwartał poprzedniego roku oraz II i III kwartał bieżącego roku.

Po drugie – premie półroczne

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy półroczne, do których pracownik nie zachowuje prawa za okres pobierania zasiłków, powinny być uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości 1/12 kwot wypłaconych za dwa półrocza poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

PRZYKŁAD

4. NAGRODY PÓŁROCZNE

Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby 28 listopada. Osoba ta oprócz wynagrodzenia miesięcznego otrzymuje także nagrody półroczne. Są one przyznawane w kwotach uznaniowych w zależności od osiągniętych wyników w pracy.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku dolicza się 1/12 kwot nagrody półrocznej wypłaconej pracownikowi za II półrocze roku poprzedniego i I półrocze roku bieżącego.

Po trzecie – premie roczne

Trzeba pamiętać, że składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne, do których pracownik nie zachowuje prawa za okres pobierania zasiłków, uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za rok kalendarzowy poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

PRZYKŁAD

5. TRZYNASTKI

Pracownica urodziła dziecko 2 grudnia. Ma ona prawo do wynagrodzenia miesięcznego w stałej miesięcznej kwocie oraz do nagrody rocznej, tzw. trzynastki, która przysługuje wyłącznie za okresy, za które pracownicy otrzymują wynagrodzenie. Pracownica za poprzedni rok kalendarzowy otrzymała nagrodę w kwocie 5.230 zł.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od grudnia poprzedniego roku do listopada bieżącego roku dolicza się 1/12 kwoty nagrody rocznej wypłaconej pracownicy za rok poprzedni, tj. kwotę 376,08 zł. Kwota ta została obliczona następująco:

- $13,71\% \times 5.230 \text{ zł} = 717,03 \text{ zł}$,
- $5.230 \text{ zł} - 717,03 \text{ zł} = 4.512,97 \text{ zł}$,
- $1/12 \times 4.512,97 \text{ zł} = 376,08 \text{ zł}$.

Podstawa wymiaru zasiłku nowego pracownika

Jeżeli pracownik otrzymuje składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe niż miesiąc i jest zatrudniony u pracodawcy krócej niż przez okres czterech kwartałów, dwóch półroczy lub roku kalendarzowego, poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, to składniki uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku w innej proporcji niż 1/12.

Składniki kwartalne uwzględnia się odpowiednio do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w kwartałach kalendarzowych, z których składnik kwartalny powinien być uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku.

PRZYKŁAD 6. PREMIE KWARTALNE PRACOWNIKA KRÓTKO PRACUJĄCEGO W FIRMIE – ZASIŁEK OPIEKUŃCZY

Pracownicę zatrudniono od 12 maja. W okresie od 3 do 10 grudnia była niezdolna do pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorą matką. Otrzymała nagrodę kwartalną za II kwartał w kwocie 1.050 zł oraz za III kwartał w kwocie 3.600 zł. W regulaminie przyznawania nagród brak jest zapisów o zachowywaniu prawa do nagrody kwartalnej za okresy pobierania zasiłków. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia, tj. od czerwca do listopada, dolicza się nagrodę kwartalną w proporcji odpowiedniej do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia, tj. w wysokości 1/4 sumy kwot wypłaconych pracownicy nagród kwartalnych, tj. nagrody za II kwartał – w kwocie przypadającej na pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia w tym kwartale, tj. w kwocie przypadającej na czerwiec oraz nagrody za III kwartał.

Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia trzeba doliczyć kwotę nagrody kwartalnej wynoszącą 912,52 zł. Oblicza się ją następująco:

- premia za II kwartał w kwocie przypadającej na pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia, tj. czerwiec: $1.050 \text{ zł} : 50 \text{ dni} (20 \text{ dni zatrudnienia w maju} + 30 \text{ dni zatrudnienia w czerwcu}) \times 30 \text{ dni} (30 \text{ dni zatrudnienia w czerwcu}) = 630 \text{ zł}$,
- premia za II kwartał w kwocie przypadającej na czerwiec 630 zł, po pomniejszeniu o potrącone pracownikowi składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) wynoszące 86,37 zł – 543,63 zł,
- premia za III kwartał w kwocie 3.600 zł, a po pomniejszeniu o potrącone pracownikowi składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) wynoszące 493,56 zł – 3.106,44 zł,
- $(543,63 \text{ zł} + 3.106,44 \text{ zł}) : 4 = 912,52 \text{ zł}$.

Trzeba podkreślić, że podobnie jak opisano wyżej, postępuje się ze składnikiem półrocznym lub rocznym. Jeżeli pracownik nie był zatrudniony

u pracodawcy przez cały rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, to:

- składniki półroczne uwzględnia się proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w dwóch półroczach kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy,
- składnik roczny uwzględnia się proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w roku kalendarzowym poprzedzającym powstanie niezdolności do pracy.

7. PREMIA ROCZNA PRACOWNIKA KRÓTKO PRACUJĄCEGO W FIRMIE

PRZYKŁAD Pracownik podjął u pracodawcy pracę od 1 kwietnia poprzedniego roku. W marcu bieżącego roku otrzymał nagrodę roczną za rok poprzedni. Jest ona składnikiem wynagrodzenia uwzględnianym w podstawie wymiaru zasiłków. Pracownik stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w listopadzie i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku należy doliczyć nagrodę roczną w proporcji odpowiedniej do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w roku poprzedzającym niezdolność do pracy, tj. w wysokości $\frac{1}{9}$ kwoty wypłaconej za rok poprzedzający zachorowanie.

Pracownik jest niezdolny do pracy po urlopie bezpłatnym lub wychowawczym

Analogiczne zasady do przedstawionych wyżej obowiązują przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku, jeżeli pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego lub wychowawczego, który zaczął się przed okresem, z którego składnik wynagrodzenia jest uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku, i zakończył się w trakcie tego okresu.

W odniesieniu do składnika kwartalnego zasadę tę stosuje się więc jeżeli urlop bezpłatny lub wychowawczy zaczął się przed okresem czterech kwartałów kalendarzowych poprzedzających powstanie niezdolności do pracy, a zakończył się w trakcie tych kwartałów.

8. PREMIA KWARTALNA – NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY PO URLOPIE WYCHOWAWCZYM

Pracownica do 30 kwietnia korzystała z rocznego urlopu wychowawczego. Dnia 5 listopada tego samego roku stała się niezdolna do pracy z powodu choroby i była chora do 31 grudnia. Jest to jej pierwsza niezdolność do pracy w tym roku kalendarzowym. Pracownicy przysługuje premia kwartalna, która podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków. Pracownica otrzymała premię kwartalną za II kwartał w kwocie proporcjonalnie zmniejszonej za okres urlopu wychowawczego oraz premię za III kwartał.

Podstawę wymiaru przysługującego pracownicy wynagrodzenia za okres choroby od 5 listopada do 7 grudnia oraz zasiłku chorobowego od 8 do 31 grudnia stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od maja do października. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia dolicza się 1/5 łącznej kwoty premii za II kwartał oraz premii za III kwartał.

W przypadku składnika rocznego opisaną wyżej zasadę stosuje się, gdy pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego lub wychowawczego, który zaczął się przed okresem roku kalendarzowego poprzedzającego powstanie niezdolności do pracy i zakończył się w trakcie tego roku.

9. PREMIA ROCZNA – NIEZDOLNOŚĆ DO PRACY PO URLOPIE WYCHOWAWCZYM

Pracownica do 13 czerwca poprzedniego roku przebywała na dwuletnim urlopie wychowawczym. Za okres pracy od 14 czerwca do 31 grudnia poprzedniego roku wypłacono jej w lutym bieżącego roku nagrodę roczną w wysokości 3.356,70 zł. Jest ona składnikiem wynagrodzenia, do którego pracownica nie zachowuje prawa za okresy pobierania zasiłków. Pracownica była nieobecna w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem od 3 do 7 listopada.

Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku dolicza się nagrodę roczną w wysokości 1/6 kwoty wypłaconej pracownicy za pełne kalendarzowe miesiące po zakończeniu urlopu wychowawczego w roku kalendarzowym poprzedzającym zachorowanie, tj. w kwocie przypadającej na okres od 1 lipca do 31

grudnia poprzedniego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać nagrodę roczną w wysokości 441,92 zł. Kwotę tę obliczono następująco:

- $3.356,70 \text{ zł} : 201 \text{ dni} (17 \text{ dni w czerwcu} + 184 \text{ dni w okresie od 1 lipca do 31 grudnia}) \times 184 \text{ dni} (184 \text{ dni w okresie od 1 lipca do 31 grudnia}) = 3.072,80 \text{ zł},$
- nagroda roczna w kwocie przypadającej na okres od lipca do grudnia 3.072,80 zł, po pomniejszeniu o potrącone składki na ubezpieczenia społeczne (13,71%) wynoszące 421,28 zł to 2.651,52 zł,
- $2.651,52 \text{ zł} : 6 = 441,92 \text{ zł}.$

Pracownikowi do czasu obliczania podstawy wymiaru zasiłku nie wypłacono premii

Dość często zdarza się, że do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków niektóre składniki wynagrodzenia przysługują, lecz jeszcze pracownikowi ich nie wypłacono. W takim przypadku przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się je w wysokości wypłaconej za poprzedni okres. To oznacza, że gdy nie wypłacono jeszcze:

- kwartalnego składnika wynagrodzenia – uwzględnia się ten składnik w wysokości wypłaconej za poprzedni kwartał, w podwójnej wysokości,
- półrocznego składnika wynagrodzenia – uwzględnia się ten składnik w wysokości wypłaconej za poprzednie półrocze, w podwójnej wysokości,
- rocznego składnika wynagrodzenia – uwzględnia się ten składnik w wysokości wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy.

10. NIEWYPŁACENIE PREMII ROCZNEJ

Pracownik jest niezdolny do pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 5 do 10 stycznia. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego przysługuje mu premia roczna, uwzględniana w podstawie wymiaru zasiłków. Firma wypłaca ją w marcu każdego roku za rok poprzedni. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od stycznia do grudnia poprzedniego roku. Ponieważ premii rocznej za rok kalendarzowy poprzedzający powstanie niezdolności do pracy jeszcze pracownikowi nie wypłacono, przy ustalaniu

podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego należy uwzględnić premię roczną za rok wcześniejszy.

Wypłacenie składników za właściwy okres, tj. za ostatni kwartał, ostatnie półrocze lub rok kalendarzowy poprzedzający powstanie niezdolności do pracy po ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku, nie powoduje przeliczenia podstawy wymiaru wypłaconego zasiłku.

PRZYKŁAD 11. WYPŁACENIE PREMII JUŻ PO USTALENIU PODSTAWY WYMIARU ZASIŁKU

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie od 5 do 15 października i ma z tego tytułu prawo do zasiłku chorobowego. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownikowi przysługuje premia kwartalna, do której pracownicy nie zachowują prawa za okresy pobierania zasiłków. Zgodnie z regulaminem premiowania premia kwartalna jest wypłacana do dziesiątego dnia drugiego miesiąca następnego kwartału. Do czasu sporządzenia listy wypłat zasiłków premii za III kwartał bieżącego roku pracownikowi nie wypłacono.

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Premię kwartalną należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w wysokości $1/12$ sumy premii wypłaconych pracownikowi za IV kwartał poprzedniego roku oraz I i II kwartał bieżącego roku. Premię za II kwartał bieżącego roku trzeba przyjąć w podwójnej wysokości. Wypłacenie w listopadzie premii za III kwartał bieżącego roku nie ma wpływu na ustaloną podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i nie spowoduje konieczności przeliczenia podstawy wymiaru wypłaconego zasiłku.

Może się także zdarzyć, że po przyjęciu składnika wynagrodzenia wypłaconego za poprzedni okres premii za okres właściwy, tj. za ostatni kwartał, ostatnie półrocze lub za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy, pracownik nie otrzyma. Nawet jednak w takim przypadku nie ma podstaw do przeliczenia podstawy wymiaru wypłaconego zasiłku i wyłączenia składnika przyjętego za poprzedni okres. Będzie to jednak miało wpływ na podstawę wymiaru kolejnych zasiłków, przysługujących po przerwie powodującej ponowne ustalenie podstawy wymiaru

zasiłku, a więc po przerwie trwającej co najmniej trzy miesiące kalendarzowe.

PRZYKŁAD 12. NIEWYPŁACENIE PREMII ZA WŁAŚCIWY OKRES PO UWZGLĘDNIENIU JEJ W PODSTAWIE WYMIARU

Jeden z pracowników był niezdolny do pracy z powodu choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy od 14 czerwca do 15 lipca. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma on prawo do rocznej nagrody z zysku. Z zasad przyznawania tej nagrody wynika, że jest to składnik wynagrodzenia uwzględniany przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłków, ponieważ pracownicy nie zachowują do niego prawa za okresy pobierania zasiłku. Do czasu obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego rocznej nagrody z zysku za rok poprzedni jeszcze nie wypłacono pracownikom. Przy obliczaniu podstawy wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego uwzględniono wynagrodzenie miesięczne za okres od czerwca poprzedniego roku do maja bieżącego roku. W związku z tym, że nagrody rocznej za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy pracodawca jeszcze nie wypłacił, przyjęto 1/12 nagrody rocznej za rok wcześniejszy. W dniu 31 lipca pracodawca przyjął uchwałę, że składnika za rok poprzedzający niezdolność do pracy pracownikom nie wypłaci ze względu na zbyt niską kwotę osiągniętego za ten rok zysku. Podstawa wymiaru wypłaconego pracownikowi zasiłku chorobowego nie ulega jednak przeliczeniu.

W okresie od 25 do 30 listopada pracownik był nieobecny w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem. Ponieważ przerwa w pobieraniu zasiłku trwała co najmniej trzy miesiące kalendarzowe, podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego ustala się ponownie. Stanowi ją przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika za okres od listopada poprzedniego roku do października bieżącego roku. W związku z tym, że składnik roczny za rok poprzedzający powstanie niezdolności do pracy nie przysługuje, nie może być uwzględniony składnik roczny za rok wcześniejszy. Zatem podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego trzeba ustalić bez składnika rocznego.

W przypadku gdy składnika wynagrodzenia przysługującego pracownikowi nie wypłacono również za poprzedni okres, bez względu na przyczynę, podstawę wymiaru zasiłku ustala się bez tego składnika. Taka sytuacja oznacza jednak konieczność przeliczenia podstawy wymiaru zasiłku po

wypłaceniu składnika wynagrodzenia odpowiednio za ostatni kwartał, ostatnie półrocze albo rok kalendarzowy poprzedzający powstanie niezdolności do pracy i uwzględnienia go oraz wyrównania wysokości zasiłku.

PRZYKŁAD 13. ZASIŁEK CHOROBY – NIEWYPŁACENIE PREMII ZA WCZEŚNIEJSZY OKRES

Pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby od 14 do 21 października. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma on prawo do nagród kwartalnych z zysku. Zasady wypłaty nagrody przewidują zmniejszanie jej wysokości za okres pobierania zasiłków. Jest ona zatem składnikiem wynagrodzenia uwzględnianym w podstawie wymiaru zasiłków. Nagrody kwartalne są wypłacane pracownikom w drugim miesiącu kwartału za kwartał poprzedni. Pracownik otrzymał nagrodę za IV kwartał poprzedniego roku i za I kwartał bieżącego roku. Nagrody za II kwartał bieżącego roku nie otrzymał, ponieważ pracodawca podjął uchwałę, że nagrody za ten kwartał pracownicy nie otrzymają w związku z brakiem zysku. Nagrody za III kwartał bieżącego roku jeszcze pracownikowi nie wypłacono.

Podstawę wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego stanowi:

- przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku oraz
- $1/12$ sumy nagród kwartalnych za IV kwartał poprzedniego roku, za I, II i III kwartał bieżącego roku.

Ponieważ nagrody za III kwartał bieżącego roku jeszcze pracownikowi nie wypłacono, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku powinna być przyjęta nagroda za poprzedni kwartał, czyli II kwartał bieżącego roku. Nagrody za II kwartał bieżącego roku pracownik jeszcze jednak nie otrzymał. Zatem do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się $1/12$ sumy nagrody kwartalnej za IV kwartał poprzedniego roku i za I kwartał bieżącego roku. Po wypłaceniu nagrody za III kwartał bieżącego roku podstawę wymiaru zasiłku trzeba ustalić ponownie, z uwzględnieniem wypłaconej nagrody.

Jeżeli składnika wynagrodzenia, który powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku, nie wypłacono do czasu obliczenia podstawy wymiaru zasiłku, ale jego wysokość jest już ustalona, to można go przyjąć do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku. Musi być jednak spełniony

warunek, że będzie on wypłacony nie później niż w tym samym dniu, w którym zasiłek zostanie wypłacony. W takim przypadku nie stosuje się zasady przyjmowania składników wynagrodzenia w wysokości wypłaconej za okres wcześniejszy. Jeżeli jednak składnik firma wypłaci w terminie późniejszym niż zasiłek, to nie można uwzględnić go w podstawie wymiaru i przyjąć trzeba składnik w wysokości wypłaconej za wcześniejszy okres.

PRZYKŁAD

14. NIEWYPŁACENIE PREMII, KTÓREJ WYSOKOŚĆ JEST JUŻ ZNANA

Pracownica była nieobecna w pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem w okresie od 21 do 27 października. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma prawo do premii kwartalnych, do których nie zachowuje prawa za okresy pobierania zasiłków. Premie te są wypłacane pracownikom w następnym miesiącu po zakończeniu kwartału kalendarzowego, w terminie wypłaty wynagrodzeń, tj. do 28. dnia miesiąca. Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od października poprzedniego roku do września bieżącego roku. Premii za III kwartał nie wypłacono do czasu obliczenia podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego. Znana jest już jej wysokość, ponieważ listę premii kwartalnych pracodawca zaakceptował i podpisał. Jej wypłata nastąpi 28 października bieżącego roku. W tym samym dniu będzie również wypłacony zasiłek opiekuńczy należny pracownicy za okres od 21 do 27 października. To oznacza, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego powinna być przyjęta premia kwartalna za III kwartał bieżącego roku, mimo że do czasu obliczenia podstawy wymiaru zasiłku nie została jeszcze pracownicy wypłacona.

Uzupełnianie składników przysługujących za okresy dłuższe niż miesiąc

Do składników za okresy dłuższe niż miesiąc stosuje się zasadę uzupełniania, jeżeli ich wysokość ulega proporcjonalnemu zmniejszeniu za okresy usprawiedliwionych nieobecności w pracy.

Jeżeli w kwartałach, z których składnik kwartalny uwzględniany jest w podstawie wymiaru zasiłku, pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych i w związku z tym otrzymał ten składnik wynagrodzenia w wysokości proporcjonalnie zmniejszonej, do podstawy

wymiaru zasiłku przyjmuje się ten składnik po uzupełnieniu do kwoty, jaką pracownik otrzymałby, gdyby pracował cały kwartał.

WAŻNE

Składnik roczny może być uzupełniony z zastosowaniem metody przewidzianej dla stałych składników wynagrodzenia, tj. może być przyjęty w kwocie, którą pracownik otrzymałby, gdyby w danym roku kalendarzowym nie chorował. W przypadku dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, tzw. trzynastki, uzupełnienie może polegać na przyjęciu kwoty 8,5% sumy pełnego wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby w ciągu roku kalendarzowego, za który przysługuje to wynagrodzenie, gdyby nie miał nieobecności usprawiedliwionych, za które trzynastkę mu obniżono.

Może się zdarzyć, że w miesiącu, w którym pracownik otrzymał składnik wynagrodzenia za okres dłuższy niż miesiąc (np. składnik kwartalny lub roczny), jego przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne przewyższył kwotę rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Jeżeli dodatkowo w miesiącu tym pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych i w związku z tym nie osiągnął pełnego wynagrodzenia za ten miesiąc, to należy zastosować szczególne zasady. W takim przypadku w celu ustalenia wysokości uzupełnionego wynagrodzenia za taki miesiąc oraz wysokości składnika wynagrodzenia za okres dłuższy niż miesiąc należy obliczyć średni wskaźnik potrąconych w tym miesiącu składek i za jego pomocą ustalić uzupełnione wynagrodzenie miesięczne oraz kwotę składnika wynagrodzenia przysługującego za okres dłuższy niż miesiąc, która powinna zostać uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłku.

Podstawa prawna

§ Art. 36, art. 41–43 i art. 47 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn.: Dz.U. z 2014 r. poz. 159 ze zm.).

Kierownik Grupy Wydawniczej:

Agnieszka Konopacka-Kuramochi

Wydawca:

Marlena Prószyńska

Redaktor prowadząca:

Marta Strupińska

ISBN 978-83-269-5062-9

Nr produktowy 2 BC 61

Copyright © by Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

Warszawa 2016

Skład i łamanie: Triograf Dariusz Kołacz

Wydawnictwo Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.