

## URLOP BEZPŁATNY A PRAWO DO ZASIŁKÓW ZWIĄZANYCH Z CHOROBA I MACIERZYŃSTWEM

### Co o urlopie bezpłatnym stanowi Kodeks pracy

Zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca może udzielić pracownikowi, na jego pisemny wniosek, urlopu bezpłatnego (art.174 Kp). Pracodawca udzielając urlopu zobowiązuje się tym samym zwolnić pracownika w okresie tego urlopu z obowiązku wykonywania pracy, a pracownik rezygnuje z prawa do wykonywania pracy. Urlop bezpłatny stanowi więc przerwę w realizacji pracowniczego obowiązku pracy. Okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

Kodeks pracy przewiduje także możliwość udzielenia przez pracodawcę, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami (art. 174<sup>1</sup> Kp). Okres tego urlopu wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy.

### Prawo do zasiłków w okresie urlopu bezpłatnego

Korzystanie przez pracownika z urlopu bezpłatnego nie pozostaje bez wpływu na jego prawo w tym okresie do zasiłków w razie choroby i macierzyństwa, tj. zasiłku chorobowego, opiekuńczego, macierzyńskiego, wyrównawczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego.

Zgodnie z art.12 ust.2 pkt.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz.267, ze zm.), w dalszej części nazywanej ustawą chorobową, jeżeli niezdolność do pracy pracownika przypada w okresie urlopu bezpłatnego, zasiłek chorobowy pracownikowi nie przysługuje.

Urlop bezpłatny jest przerwą w ubezpieczeniu chorobowym. W okresie urlopu bezpłatnego nie są odprowadzane składki na to ubezpieczenie. Jeżeli zatem pracownik przebywający na urlopie bezpłatnym stanie się niezdolny do pracy, nie ma prawa do zasiłku chorobowego, za okres niezdolności do pracy przypadający w czasie tego urlopu.

#### *Przykład:*

*Na wniosek pracownika pracodawca udzielił mu urlopu bezpłatnego w okresie od 1 do 31 grudnia. W okresie tego urlopu pracownik zachorował i był niezdolny do pracy od 8 do 12 grudnia. Pracownik w bieżącym roku kalendarzowym wykorzystał okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. Pracownik, za okres niezdolności do pracy w grudniu, nie ma prawa do zasiłku chorobowego, gdyż niezdolność do pracy przypadła na okres urlopu bezpłatnego.*

Ta sama zasada ma zastosowanie także do zasiłku opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego, jak również wynagrodzenia za okres choroby przysługującego na podstawie art.92 Kodeksu pracy, zwanego w dalszej części wynagrodzeniem chorobowym.

#### *Przykład:*

*Pracodawca udzielił pracownicy na jej wniosek urlopu bezpłatnego w okresie od 10 do 28 listopada. W okresie tego urlopu od 17 do 21 listopada, pracownica sprawowała opiekę nad*

*swoim chorym 5-letnim dzieckiem. Za ten okres sprawowania opieki nie ma ona prawa do zasiłku opiekuńczego.*

### **Prawo do zasiłków po urlopie bezpłatnym**

W przypadku, gdy niezdolność do pracy z powodu choroby, opieki lub macierzyństwa powstanie w okresie urlopu bezpłatnego i trwa po zakończeniu tego urlopu, pracownik ma prawo do zasiłków: chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego oraz świadczenia rehabilitacyjnego, a także do wynagrodzenia chorobowego, ale wyłącznie za okres niezdolności do pracy przypadający po urlopie.

Przerwę w ubezpieczeniu chorobowym spowodowaną urlopem bezpłatnym i fakt powstania niezdolności do pracy w okresie tej przerwy traktuje się w tym przypadku w sposób szczególny, na równi z okolicznością powstania niezdolności do pracy w okresie ubezpieczenia chorobowego. Wprawdzie pracownik nie ma prawa do zasiłku za okres niezdolności do pracy przypadający w okresie tej przerwy, ale ma prawo do zasiłku za okres niezdolności do pracy przypadający po urlopie bezpłatnym, tak jakby niezdolność do pracy powstała w okresie ubezpieczenia chorobowego.

#### *Przykład:*

*Pracownik korzysta z urlopu bezpłatnego od 1 do 30 września. W okresie tego urlopu stał się niezdolny do pracy z powodu choroby i chorował nieprzerwanie od 15 września do 10 października. W tym roku kalendarzowym pracownik wykorzystał już wcześniej 30 dni wypłaty wynagrodzenia chorobowego. Za okres niezdolności do pracy przypadający w okresie urlopu bezpłatnego, tj. od 15 do 30 września, pracownikowi nie przysługują świadczenia chorobowe. Za okres niezdolności do pracy przypadający po urlopie bezpłatnym pracownikowi przysługuje:*

- *za okres od 1 do 3 października (3 dni) - wynagrodzenie chorobowe,*
- *za okres od 4 do 10 października – zasiłek chorobowy.*

Warto zwrócić uwagę, że w przypadku urodzenia dziecka w okresie urlopu bezpłatnego, pracownica nabywa prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres po urlopie bezpłatnym, ale okres zasiłku macierzyńskiego liczy się od dnia porodu.

#### *Przykład:*

*Pracownica korzysta z urlopu bezpłatnego od 1 stycznia do 31 grudnia. W okresie tego urlopu, w dniu 8 grudnia, pracownica urodziła dziecko. Z tytułu urodzenia jednego dziecka przy porodzie zasiłek macierzyński przysługuje przez okres 20 tygodni (140 dni). W przypadku pracownicy okres ten powinien być liczony od 8 grudnia do 26 kwietnia roku następnego. W związku z tym, że zasiłek macierzyński za okres od 8 do 31 grudnia przypada na urlop bezpłatny, za ten okres pracodawca nie wypłacił pracownicy zasiłku macierzyńskiego. Pracodawca wypłacił zasiłek macierzyński za okres przypadający po urlopie bezpłatnym, tj. od 1 stycznia do 26 kwietnia.*

### **Prawo do zasiłku po ustaniu tytułu ubezpieczenia, gdy urlop bezpłatny trwa do ostatniego dnia zatrudnienia**

W sytuacji, gdy z końcem urlopu bezpłatnego ustaje także zatrudnienie, a pracownik stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie tego urlopu, nie przysługuje mu prawo do zasiłku chorobowego za okres niezdolności do pracy przypadający w czasie tego

urlopu, natomiast po zakończeniu urlopu bezpłatnego i równocześnie zakończeniu zatrudnienia, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy. Zasiłek przysługuje na ogólnych zasadach, to znaczy o ile nie zachodzą okoliczności wykluczające prawo do zasiłku po ustaniu zatrudnienia. Zasiłek za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia przysługuje jeżeli osoba niezdolna do pracy:

- nie ma ustalonego prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy,
- nie kontynuuje lub nie podjęła działalności zarobkowej,
- miała wymagany okres wyczekiwania, aby nabyć prawo do zasiłku w czasie zatrudnienia,
- nie jest uprawniona do zasiłku dla bezrobotnych, zasiłku przedemerytalnego lub świadczenia przedemerytalnego,
- nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniu społecznemu rolników.

Zasiłek za okres po ustaniu zatrudnienia wypłaca ZUS.

*Przykład:*

*Pracodawca udzielił na wniosek pracownika urlopu bezpłatnego od 1 do 31 grudnia. Z dniem 31 grudnia uległa także rozwiązaniu umowa o pracę. Pracownik był niezdolny do pracy w okresie od 20 grudnia do 10 stycznia.*

*Za okres niezdolności od 20 do 31 grudnia, przypadający w okresie urlopu bezpłatnego, pracownik nie ma prawa do świadczeń chorobowych.*

*Pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego od 1 do 10 stycznia, tj. za okres niezdolności do pracy przypadający po zakończeniu urlopu bezpłatnego, który zbiegł się z dniem ustania zatrudnienia. W przypadku pracownika nie zachodzą okoliczności pozbawiające prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia. Zasiłek po ustaniu zatrudnienia wypłaci ZUS.*

### **Prawo do zasiłków w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego przez pracodawcę na okres zatrudnienia u drugiego pracodawcy**

**\* urlop bezpłatny udzielony przez pracodawcę kończy się wraz z końcem zatrudnienia u drugiego pracodawcy \***

Pracownik, który stanie się niezdolny do pracy z powodu choroby w okresie urlopu bezpłatnego udzielonego mu przez pracodawcę, w celu podjęcia pracy u drugiego pracodawcy, nie ma prawa do zasiłku chorobowego u tego pracodawcy, który udzielił mu urlopu. Zasiłek przysługuje mu wyłącznie u drugiego pracodawcy, u którego podjął pracę.

Jeżeli niezdolność do pracy trwa po zakończeniu urlopu bezpłatnego, pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego u pierwszego pracodawcy, u którego zakończył się urlop bezpłatny. Natomiast nie ma prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jakim była praca u drugiego pracodawcy.

Te same zasady stosuje się odpowiednio do wynagrodzenia chorobowego.

*Przykład:*

*Pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym od 1 kwietnia do 31 października, i w tym okresie podjął pracę u drugiego pracodawcy. Pracownik był niezdolny do pracy od 20 października do 5 listopada. Za ten okres niezdolności do pracy z powodu choroby pracodawcy ustalają prawo do zasiłku chorobowego.*

*Pracownikowi przysługuje:*

- *za okres od 20 do 31 października - zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia u pracodawcy, u którego podjął pracę w okresie urlopu bezpłatnego. U pierwszego*

*pracodawcy pracownik nie ma prawa do zasiłku, gdyż ten okres niezdolności do pracy przypada na okres urlopu bezpłatnego udzielonego przez tego pracodawcę,*

- *za okres od 1 do 5 listopada - zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia u pierwszego pracodawcy, u którego zakończył się urlop bezpłatny. Za ten okres niezdolności do pracy pracownikowi nie przysługuje zasiłek chorobowy z tytułu ustania zatrudnienia u drugiego pracodawcy.*

**\* urlop bezpłatny udzielony przez pracodawcę trwa dłużej niż zatrudnienie u drugiego pracodawcy \***

Nieco inaczej przedstawia się prawo do zasiłku chorobowego, gdy urlop bezpłatny udzielony przez pierwszego pracodawcę trwa dłużej niż zatrudnienie podjęte u drugiego pracodawcy. W takim przypadku, pracownikowi za okres po ustaniu zatrudnienia u drugiego pracodawcy przysługuje zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia, wypłacany przez ZUS. Zasiłek ten ZUS wypłaca nie dłużej niż do zakończenia urlopu bezpłatnego u pierwszego pracodawcy.

*Przykład:*

*Pracownik korzysta z urlopu bezpłatnego od 1 sierpnia do 30 listopada w celu podjęcia pracy u drugiego pracodawcy. Pracownik był tam zatrudniony od 1 sierpnia do 20 listopada. W okresie od 17 listopada do 5 grudnia pracownik był niezdolny do pracy z powodu choroby. Za ten okres przysługuje mu zasiłek chorobowy ponieważ wyczerpał już wcześniej okres wypłaty wynagrodzenia chorobowego.*

*Pracownikowi przysługuje za okres niezdolności do pracy:*

- *od 17 do 20 listopada - zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia u drugiego pracodawcy podjętego w okresie urlopu bezpłatnego u pierwszego pracodawcy,*
- *od 21 do 30 listopada, a więc jeszcze w czasie trwania urlopu bezpłatnego u pierwszego pracodawcy - zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jakim było zatrudnienie u drugiego pracodawcy,*
- *od 1 do 5 grudnia, tj. po zakończeniu urlopu bezpłatnego - zasiłek chorobowy u pierwszego pracodawcy. Natomiast za ten okres nie przysługuje już pracownikowi zasiłek chorobowy po ustaniu tytułu ubezpieczenia, jakim była praca u drugiego pracodawcy.*

## **Urlop bezpłatny a ustalanie okresu wyczekiwania na prawo do świadczeń chorobowych**

Zasiłek opiekuńczy, zasiłek macierzyński, oraz zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową, przysługują pracownikowi od pierwszego dnia niezdolności do pracy.

Prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, pracownik nabywa po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, tzw. okresu wyczekiwania. To samo dotyczy wynagrodzenia chorobowego.

Do okresu wyczekiwania zalicza się poprzednie okresy podlegania ubezpieczeniu chorobowemu pod warunkiem, że przerwa w ubezpieczeniu nie przekroczyła 30 dni. Gdy przerwa była dłuższa niż 30 dni, poprzednie okresy ubezpieczenia chorobowego dolicza się jeżeli przyczyną przerwy był urlop bezpłatny, urlop wychowawczy lub odbywanie czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego.

Okresu urlopu bezpłatnego nie jest okresem ubezpieczenia chorobowego. Tak więc tego urlopu nie wlicza się do okresu wyczekiwania. Jednak w szczególny sposób traktuje się przerwę w ubezpieczeniu chorobowym spowodowaną urlopem bezpłatnym. Jeżeli między okresami ubezpieczenia chorobowego wystąpi przerwa spowodowana urlopem bezpłatnym, to okresy ubezpieczenia chorobowego występujące przed urlopem bezpłatnym i po urlopie zlicza się do okresu wyczekiwania, choćby nawet przerwa spowodowana urlopem była dłuższa niż 30 dni.

*Przykład:*

*Pracownik był zatrudniony u pracodawcy od 1 stycznia do 31 października, a w okresie od 1 sierpnia do 31 października korzystał u tego pracodawcy z urlopu bezpłatnego.*

*U kolejnego pracodawcy podjął pracę od 1 listopada, a w okresie od 9 do 15 listopada był niezdolny do pracy z powodu choroby i za ten okres pracodawca ustala prawo do zasiłku chorobowego.*

*Do 30-dniowego okresu wyczekiwania nowy pracodawca wliczył okres ubezpieczenia chorobowego z tytułu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, choć przerwa między okresami ubezpieczenia chorobowego była dłuższa niż 30 dni (trwała od 1 sierpnia do 31 października). Przyczyną tak długiej przerwy był jednak urlop bezpłatny.*

*Pracownikowi przysługuje prawo do zasiłku chorobowego za okres od 9 do 15 listopada.*

Trzeba wiedzieć, że pracownikom, którzy mają wcześniejszy 10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego, zasiłek chorobowy przysługuje od pierwszego dnia niezdolności do pracy, bez okresu wyczekiwania. Do 10-letniego okresu ubezpieczenia wlicza się okresy podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu chorobowemu niezależnie od długości przerw między poszczególnymi okresami. Do okresu tego zalicza się także okresy obowiązkowego ubezpieczenia społecznego przed 1 stycznia 1999 r., które uprawniało do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Do okresu tego nie zalicza się okresów urlopu bezpłatnego. Dotyczy to także okresów urlopu wychowawczego, okresów pobierania zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego lub zasiłku macierzyńskiego przysługujących po ustaniu tytułu ubezpieczenia, jak również okresu pozostawania bezrobotnym.

## **Urlop bezpłatny a ustalanie okresu zasiłkowego**

Zasiłek chorobowy przysługuje pracownikowi przez okres trwania niezdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 182 dni. Jeżeli niezdolność do pracy spowodowana jest gruźlicą albo przypada na okres ciąży, zasiłek chorobowy może być wypłacany przez okres do 270 dni. Okres ten nazywany jest okresem zasiłkowym.

Do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy. Jeżeli w niezdolności do pracy występują przerwy, do jednego okresu zasiłkowego wlicza się okresy niezdolności do pracy, które zostały spowodowane tą samą chorobą a przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem nowej niezdolności do pracy nie przekracza 60 dni.

Zgodnie z ogólną zasadą, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy niezdolności do pracy, za które pracownikowi przysługuje wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy. A zatem okresów niezdolności do pracy przypadających w czasie urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu zasiłkowego. Za ten okres nie przysługują bowiem świadczenia chorobowe, tj. wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy.

*Przykład:*

*Pracownik z powodu tej samej choroby był niezdolny do pracy od 1 sierpnia do 30 września oraz od 20 listopada do 10 grudnia. Pracownik w okresie od 5 do 25 listopada przebywał na urlopie bezpłatnym.*

*Pracownikowi za okres niezdolności do pracy od 20 do 25 listopada, przypadający w czasie urlopu bezpłatnego, nie przysługuje zasiłek chorobowy.*

*Pracodawca wypłacił pracownikowi za okresy niezdolności do pracy:*

- *od 1 sierpnia do 2 września (33 dni) – wynagrodzenie chorobowe,*
- *od 3 do 30 września (28 dni) – zasiłek chorobowy,*
- *od 26 listopada do 10 grudnia (15 dni) – zasiłek chorobowy.*

*Do jednego okresu zasiłkowego pracodawca zliczył okresy, za które wypłacił świadczenia chorobowe, a więc łącznie 76 dni (33 +28+15).*

*Do okresu zasiłkowego pracodawca nie wliczył okresu niezdolności do pracy od 20 do 25 listopada, który przypadł w czasie urlopu bezpłatnego.*

Trzeba dodać, że urlop bezpłatny nie pozostaje także bez wpływu na ustalenie okresu 33 dni w roku kalendarzowym, w którym pracownik na podstawie art.92 Kodeksu pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego. Wiadomo, że pracownik nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego, gdy niezdolność do pracy przypada w czasie urlopu bezpłatnego. Prawo do wynagrodzenia chorobowego przysługuje pracownikowi dopiero za okres choroby przypadający po zakończeniu urlopu. A zatem do okresu 33 dni, przez który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego w roku kalendarzowym, nie należy wliczać okresu niezdolności do pracy, który przypada na urlop bezpłatny.

*Przykład:*

*Pracownik od 15 października do 10 listopada przebywał na urlopie bezpłatnym. W okresie od 5 listopada do 20 grudnia był niezdolny do pracy z powodu choroby. Była to jego pierwsza niezdolność do pracy w roku kalendarzowym.*

*Pracownik za okres niezdolności do pracy od 5 do 10 listopada, przypadający w okresie urlopu bezpłatnego, nie ma prawa do wynagrodzenia chorobowego. Wynagrodzenie chorobowe przysługuje mu po zakończeniu urlopu bezpłatnego. Okres 33 dni wypłaty wynagrodzenia także należy liczyć po zakończeniu urlopu.*

*Pracodawca wypłacił pracownikowi za okresy:*

- *od 11 listopada do 13 grudnia (33 dni) – wynagrodzenie chorobowe,*
- *od 14 do 20 grudnia, tj. począwszy od 34. dnia niezdolności do pracy – zasiłek chorobowy.*

**Urlop bezpłatny a ustalenie podstawy wymiaru zasiłków**

**\* zasady ustalanie podstawy wymiaru, w przypadku występowania urlopu bezpłatnego w miesiącach, z których wynagrodzenie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru \***

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków urlop bezpłatny traktuje się jak okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Zgodnie z ustawą chorobową podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, a gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem tego okresu, przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące zatrudnienia. Te zasady stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru pozostałych zasiłków w razie choroby i macierzyństwa, tj. zasiłku opiekuńczego, macierzyńskiego, świadczenia rehabilitacyjnego, a także wynagrodzenia chorobowego.

Może zdarzyć się, że w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku pracownik nie osiągnął pełnego wynagrodzenia na skutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych. W takim przypadku przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku:

- wyłącza się wynagrodzenie za miesiące kalendarzowe, w których pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go w tych miesiącach czasu pracy,
- przyjmuje się - po uzupełnieniu - wynagrodzenie za miesiące kalendarzowe, w których pracownik przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

W sytuacji szczególnej, gdy w każdym miesiącu pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, uwzględnia się wynagrodzenie za wszystkie miesiące, uzupełnione do pełnej wysokości.

Urlop bezpłatny jako okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy może mieć zatem wpływ na wyłączenie bądź uwzględnienie w podstawie wymiaru wynagrodzenia za miesiąc kalendarzowy, w którym pracownik korzystał z takiego urlopu. Gdy w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku, pracownik był nieobecny w pracy z powodu urlopu bezpłatnego, wynagrodzenie za miesiąc kalendarzowy, w którym korzystał on z urlopu podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru po uzupełnieniu do pełnej wysokości, jeżeli pracownik przepracował w tym miesiącu co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy. Jeżeli pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, wynagrodzenia za ten miesiąc kalendarzowy nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru.

Inne zasady uzupełniania wynagrodzenia stosuje się, gdy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, a inne gdy przysługuje mu wynagrodzenie zmienne. Uzupełnianie wynagrodzenia stałego polega na przyjęciu do podstawy wymiaru tego wynagrodzenia miesięcznego pracownika, które zostało określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy. Wynagrodzenie to uwzględnia się w podstawie wymiaru po pomniejszeniu o pełną miesięczną składkę na ubezpieczenia społeczne, która zostałaby pracownikowi potrącona, gdyby pracował cały miesiąc.

Uzupełnienie wynagrodzenia zmiennego za miesiąc kalendarzowy polega na podzieleniu wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika za przepracowane dni robocze przez liczbę dni, w których zostało osiągnięte i pomnożeniu przez liczbę dni roboczych, które pracownik był zobowiązany w tym miesiącu kalendarzowym przepracować.

*Przykład:*

*Pracownica opiekowała się chorym dzieckiem w okresie od 5 do 15 stycznia. Za ten okres przysługuje jej zasiłek opiekuńczy.*

*Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie uzyskane przez pracownicę za okres od stycznia do grudnia roku ubiegłego. Pracownica w roku ubiegłym w okresie od 1 do 10 września oraz od 3 do 21 listopada przebywała na urlopie bezpłatnym. We wrześniu pracownica była zobowiązana przepracować 22 dni*

*robocze, a przepracowała tylko 14 dni roboczych, gdyż korzystała z urlopu bezpłatnego. Natomiast w listopadzie pracownica była zobowiązana przepracować 19 dni roboczych, a z powodu urlopu bezpłatnego przepracowała tylko 5 dni roboczych.*

*W podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego nie należy uwzględniać wynagrodzenia za listopad, gdyż w tym miesiącu kalendarzowym pracownica nie przepracowała co najmniej połowy obowiązującego ją czasu pracy, natomiast należy uwzględnić wynagrodzenie za wrzesień, gdyż w tym miesiącu kalendarzowym pracownica pomimo urlopu bezpłatnego przepracowała przynajmniej połowę obowiązującego ją czasu pracy. Wynagrodzenie za wrzesień należy uwzględnić w podstawie wymiaru po uzupełnieniu do pełnego tj. takiego jakie pracownica uzyskalaby gdyby nie korzystała z urlopu bezpłatnego.*

***\* zasady ustalania podstawy wymiaru, gdy urlop bezpłatny trwał przez cały okres, z którego podstawa wymiaru powinna być ustalana \****

Bywa tak, że pracownik stanie się niezdolny do pracy bezpośrednio po urlopie bezpłatnym trwającym przez cały okres, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku. W takim przypadku podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie za miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy. Do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się:

- wynagrodzenie za ten miesiąc kalendarzowy określone w umowie o pracę, jeżeli pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości lub
- przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, jeżeli pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zmienne.

*Przykład:*

*Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie miesięczne w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę, w kwocie 5300 zł.*

*Pracownik od 1 kwietnia roku ubiegłego do 30 września roku bieżącego korzystał z urlopu bezpłatnego. Bezpośrednio po urlopie bezpłatnym, w dniu 1 października, uległ wypadkowi przy pracy. Z powodu tego wypadku był niezdolny do pracy w okresie od 1 października do 14 listopada.*

*Przez cały okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających niezdolność do pracy (tj. od października roku ubiegłego do września roku bieżącego) pracownik przebywał na urlopie bezpłatnym. Podstawę wymiaru przysługującego pracownikowi zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego stanowi zatem wynagrodzenie z umowy o pracę przysługujące pracownikowi za październik roku bieżącego, tj. za miesiąc w którym powstała niezdolność do pracy. Podstawę wymiaru zasiłku za okres od 1 października do 14 listopada stanowi kwota 4573,37 zł:*

- ✓  $13,71\% \text{ z } 5300 \text{ zł} = 726,63 \text{ zł}$  (kwota potrąconych składek na ubezpieczenia społeczne)
- ✓  $5300 \text{ zł} - 726,63 \text{ zł} = 4573,37 \text{ zł}$ .