

### Podstawa wymiaru zasiłków

Jeżeli niezdolność do pracy powstała **przed upływem 12 miesięcy** kalendarzowych zatrudnienia, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przyjmując przeciętne miesięczne wynagrodzenie **za pełne miesiące kalendarzowe tego zatrudnienia**.

Miesiąc, w którym pracownik został zatrudniony **od pierwszego roboczego dnia miesiąca traktuje się jako pełny kalendarzowy miesiąc** zatrudnienia i wynagrodzenie za ten miesiąc przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

**Uwaga:** Należy zwrócić uwagę na rozpoczęcie pracy w miesiącach **styczeń, maj, listopad** oraz każdy **inny miesiąc gdy pierwszy dzień tego miesiąca wypadnie w dzień świąteczny lub wolny** (np. sobota, gdy u tego pracodawcy jest dniem wolnym) .

Przykład

Niezdolność do pracy spowodowana była schorzeniami układu krążenia:

ZLA nieprzerwanie od 27 grudnia 2024 r. do 21 maja 2025 r. – 146 dni

Przedłożył pracodawcy właściwe zaświadczenie lekarskie dopuszczające do pracy od 22 maja 2025 r.

W dniu 21 lipca 2025 r. **po przepracowaniu całego dnia** otrzymał ZLA od 21 lipca 2025 r.

Za jaki okres należy wypłacić zasiłek chorobowy?

A. za cały okres niezdolności do pracy

---

B. za 26 dni czyli do 25 sierpnia

**Podstawę liczymy z przychodu za okres od 07/2024 do 06/2025**

Przykład

Niezdolność do pracy spowodowana była schorzeniami układu krążenia:

ZLA nieprzerwanie od 27 grudnia 2024 r. do 31 maja 2025 r. – 156 dni

Przedłożył pracodawcy właściwe zaświadczenie lekarskie dopuszczające do pracy od 1 czerwca 2025 r.

W dniu 31 lipca 2025 r. **po przepracowaniu całego dnia** otrzymał ZLA od 31 lipca 2025 r.

Za jaki okres należy wypłacić zasiłek chorobowy?

A. za cały okres niezdolności do pracy

B. za 26 dni czyli do 25 sierpnia

**Podstawę liczymy z przychodu za okres od 07/2024 do 06/2025 a nie z okresu od 08/2024 do 07/2025**

(...)

zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (...) zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. W związku z powyższym, pracownikowi, **który otrzymał wynagrodzenie za cały dzień** pracy, w którym nastąpiła jego niezdolność do pracy z powodu choroby, pomimo przepracowania tylko kilku godzin w tym dniu, **nie przysługuje zasiłek chorobowy za ten dzień**. Tego dnia nie uznaje się za dzień niezdolności do pracy z powodu choroby, zatem nie wlicza się go do okresu zasiłkowego.

(...)

jeśli pracownik przepracował tylko część dnia ale otrzymał wynagrodzenie za pracę za cały dzień roboczy i od tego dnia ma orzeczoną niezdolność do pracy z powodu choroby, zasiłek chorobowy za ten dzień nie przysługuje. Tego dnia nie uznaje się za dzień niezdolności do pracy z powodu choroby, zatem nie wlicza się go do okresu zasiłkowego. Gdyby pracownik otrzymał **wynagrodzenie jedynie za przepracowaną część dnia**, w którym wystąpiła jego niezdolność do pracy z powodu choroby, to za taki dzień **zasiłek chorobowy przysługiwałby**.

## Podstawa wymiaru zasiłków

### **Art. 12 ustawy zasiłkowej**

1. Zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego.

Ten zapis (wliczania do okresu zasiłkowego) nie dotyczy sytuacji zachorowania po całym przepracowanym dniu.

Pismo z ZUS w sprawie świadczenia rehabilitacyjnego w sprzeczności z zasadą liczenia przerwy w niezdolności do pracy celem otworzenia nowego okresu zasiłkowego.

### Podstawa wymiaru zasiłków

Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie uzyskane przez pracownika u płatnika składek w okresie **nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego**, z tytułu którego przysługuje zasiłek chorobowy.

Jeśli pracownik zatrudniony jest **bez przerwy** u tego samego pracodawcy na podstawie **kolejno po sobie następujących umów o pracę**, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie **wypłacone z tytułu tych kolejnych umów**.

W przypadku zmiany płatnika składek podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie **uzyskane u aktualnego płatnika składek**.

W sytuacji gdy ma miejsce **przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę na mocy art. 23<sup>1</sup>** Kodeksu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego pracownika, który stanie się niezdolny do pracy w okresie zatrudnienia u obecnego pracodawcy, a więc po przejęciu zakładu pracy, stanowi wynagrodzenie **zarówno uzyskane u aktualnego pracodawcy, jak i poprzedniego pracodawcy**.

### Podstawa wymiaru zasiłków

#### Art. 18. Karty Nauczyciela

1. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może być przeniesiony na własną prośbę lub z urzędu za jego zgodą na inne stanowisko w tej samej lub innej szkole, w tej samej lub innej miejscowości, na takie samo lub inne stanowisko.

#### Art. 22 ustawy o pracownikach samorządowych

1. Pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, można na jego wniosek lub za jego zgodą przenieść do pracy w innej jednostce, o której mowa w **art. 2**, w tej samej lub innej miejscowości, w każdym czasie, jeżeli nie narusza to ważnego interesu jednostki, która dotychczas zatrudniała pracownika samorządowego, oraz przemawiają za tym ważne potrzeby po stronie jednostki przejmującej.
2. Przeniesienia dokonuje się w drodze porozumienia pracodawców.
3. W przypadku przeniesienia pracownika samorządowego zatrudnionego na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, do innej jednostki jego akta osobowe wraz z pozostałą dokumentacją w sprawach związanych ze stosunkiem pracy przekazuje się do jednostki, w której pracownik ma być zatrudniony.

### Podstawa wymiaru zasiłków

W przypadku gdy niezdolność do pracy powstała:

- **w drugim miesiącu zatrudnienia, a pracownik został zatrudniony w trakcie miesiąca** (pierwszy miesiąc **jest niepełnym** kalendarzowym miesiącem zatrudnienia),
- **w pierwszym miesiącu zatrudnienia**

do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się:

- a) wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie nawiązującym stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości,**
- b) wynagrodzenie, które pracownik osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie zmienne.**

Wynagrodzenie określone w stawce godzinowej traktuje się jak wynagrodzenie stałe.

Włączanie i wyłączenie miesięcy z podstawy wymiaru zasiłków:

Gdy pracownik otrzymuje **wynagrodzenie zmienne**, do podstawy wymiaru zasiłku należy przyjąć wynagrodzenie uzupełnione do kwoty, jaką pracownik otrzymałby, **gdyby przepracował pełny miesiąc**.

Wynagrodzenie **należy podzielić przez liczbę dni roboczych**, w których zostało osiągnięte to wynagrodzenie oraz **pomnożyć** przez liczbę dni, które pracownik **był obowiązany** przepracować w tym miesiącu.

Jeżeli bezpośrednio przed powstaniem niezdolności do pracy pracownik **przez cały okres**, z którego ustala się podstawę wymiaru zasiłku korzystał z **urlopu wychowawczego** lub z **urlopu bezpłatnego** albo odbywał czynną służbę wojskową, podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie **za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy**:

**1)** w stałej miesięcznej wysokości określonej w umowie o pracę lub

**2)** przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy, jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie o charakterze zmiennym.

Pracownik **zachorował 7 sierpnia** 2024 r.

U tego pracodawcy umowa zawarta została od 2 stycznia 2024 r.

Postawę zasiłku należy ustalić z miesięcy styczeń 2024 – lipiec 2024;

Przychód styczeń – czerwiec miesięcznie 4000 zł, od lipca awans na dyrektora i podwyżka do 15000 zł

01/2024 - 6000 zł – 13,71%= 5177,40 zł

02/2024 - 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

03/2024 – 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

04/2024 – 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

05/2024 – 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

06/2024 – 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł

07/2024 - 15000 zł – 13,71%= 12 943,50 zł

Suma 44 007,90 / 7 miesięcy= 6 286,84zł x 80% lub 100% / zawsze 30=

dniówka zasiłkowa 80% = 167,65 zł

dniówka 100% = 209,56 zł

Pracownik **zachorował 7 lipca** 2024 r.

U tego pracodawcy umowa zawarta została od 2 stycznia 2024 r.

Postawę zasiłku należy ustalić z miesięcy styczeń 2024 – ~~lipiec 2024~~;

Przychód styczeń – czerwiec miesięcznie 6000 zł, od lipca awans na dyrektora i podwyżka do 15000 zł

01/2024 - 6000 zł – 13,71%= 5177,40 zł

02/2024 - 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

03/2024 – 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

04/2024 – 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

05/2024 – 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

06/2024 – 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł

~~07/2024 - 15000 zł – 13,71%= 12 943,50 zł~~

Suma 31 064,40/ 6 miesięcy= 5177,40 x 80% lub 100% / zawsze 30=

dniówka zasiłkowa 80% = 138,06 zł

dniówka 100% = 172,57 zł

**A co by było gdyby między tymi umowami był dzień roboczy przerwy?**

Pracownik **zachorował 7 lipca 2024 r.**

U tego pracodawcy umowa zawarta została od 2 stycznia 2024 r.

Umowę rozwiązano z dniem 30 czerwca 2024 r. Nową umowę zawarto 2 lipca 2024 r. (1 lipca był dniem roboczym)

~~Postawę zasiłku należy ustalić z miesięcy styczeń 2024 – lipiec 2024:~~

~~Przychód styczeń – czerwiec miesięcznie 4000 zł, od lipca awans na dyrektora i podwyżka do 15000 zł~~

~~01/2024 - 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł~~

~~02/2024 - 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł~~

~~03/2024 - 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł~~

~~04/2024 - 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł~~

~~05/2024 - 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł~~

~~06/2024 - 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł~~

07/2024 - 15000 zł - 13,71% = 12 943,50 zł x 80% = 10 354,80 zł / zawsze 30 = 345,16 zł.

### Włączanie i wyłączenie miesięcy z podstawy wymiaru zasiłków:

Jeżeli w okresie, za który wynagrodzenie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik **nie osiągnął pełnego wynagrodzenia wskutek nie przepracowania części miesiąca z przyczyn usprawiedliwionych**, przy obliczaniu podstawy wymiaru:

- a) **wyłącza się** wynagrodzenie za miesiąc, w których pracownik przepracował **mniej niż połowę** obowiązującego go w danym miesiącu czasu pracy,
- b) przyjmuje się, **po uzupełnieniu**, wynagrodzenie za miesiąc, w których pracownik przepracował **co najmniej połowę** obowiązującego go w tym miesiącu czasu pracy.

Na równi z dniami, w których pracownik świadczył pracę, traktuje się **dni urlopu wypoczynkowego i inne dni nieobecności w pracy**, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Uzupełniamy miesiące o **usprawiedliwioną** nieobecność w pracy, **nie uzupełniamy miesięcy o nieobecności nieusprawiedliwione.**

W razie niezyskania wynagrodzenia za część miesiąca z **przyczyn nieusprawiedliwionych**, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie osiągnięte w tym miesiącu, **bez uzupełniania jego wysokości** za dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesiąc, gdyby **oprócz nieobecności nieusprawiedliwionej była też nieobecność usprawiedliwiona**, w liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

### Włączanie i wyłączanie miesięcy z podstawy wymiaru zasiłków:

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pełny miesiąc, gdyby **oprócz nieobecności nieusprawiedliwionej była też nieobecność usprawiedliwiona**, w liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

#### **Przykład**

Zasiłek chorobowy za okres 10 – 25 września 2025r. Podstawa z okresu IX/24-VIII/25 W IV/25 pracownik był **na zasiłku opiekuńczym i miał 1 dzień NN**. W tym m-cu było 21 dni robocze. Pracownik przepracował 10 dni.

- 50% - przepracował 10 z **20 dni** (21 minus 1NN)

**Pozostawiamy ten miesiąc** a wynagrodzenie uzupełniamy –

- wynagrodzenie zmienne faktyczne po pomniejszeniu o 13,71% wynosiło 3050 zł  
3050 zł /10 dni x **20 dni**

\*konflikt w sytuacji stałego wynagrodzenia?

Włączanie i wyłączenie miesięcy z podstawy wymiaru zasiłków:

Jeżeli w okresie przyjmowanym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku pracownik **w każdym miesiącu** przepracował **mniej niż połowę obowiązującego** go czasu pracy z przyczyn usprawiedliwionych, do ustalenia podstawy wymiaru przyjmuje się wynagrodzenie **za wszystkie miesiące, po uzupełnieniu**.

Nie należy tej sytuacji mylić z urlopem wychowawczym „wypełniającym” cały 12-miesięczny okres.

W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej **na zmianie wymiaru czasu pracy** pracownika, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy.

Zasada ta ma zastosowanie **wyłącznie** wówczas, gdy zmiana wymiaru czasu pracy miała miejsce **najpóźniej w miesiącu**, w którym powstała niezdolność do pracy albo **w okresie 12 miesięcy poprzedzających** powstanie niezdolności do pracy.

Jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy **ma miejsce nie od pierwszego dnia miesiąca**, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku uwzględnia się wynagrodzenie **za pełne kalendarzowe miesiące po zmianie** wymiaru czasu pracy.

Zmiana wymiaru czasu pracy w trakcie niezdolności do pracy, ale w miesiącu późniejszym niż miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, **nie ma wpływu** na ustaloną podstawę wymiaru zasiłku.

### Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2025 r. Od 10 lipca 2025 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia **za miesiąc sierpień 2025 r.** – muszą być pełne miesiące kalendarzowe po zmianie wymiaru czasu pracy.

### Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2025 r. Od 10 sierpnia 2025 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia **za miesiąc wrzesień 2025r. po uzupełnieniu** – muszą być pełne miesiące kalendarzowe po zmianie wymiaru czasu pracy.

### Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2025 r. Od 1 października 2025 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za **okres wrzesień 2024 do sierpień 2025 r – według starego wymiaru czasu pracy.**

### Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2025 r. Od 20 września 2025r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za okres wrzesień 2024 do sierpień 2025 r – **według starego wymiaru czasu pracy – i wypłacić zasiłek do 19 września.** Następnie ustalić nową podstawę z nowego wymiaru czasu pracy, uzupełniając wynagrodzenie za **wrzesień 2025** i wypłacać zasiłek **od 20 września po przeliczeniu.**

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2025 r. a był zatrudniony od 1 lipca 2025 r.

Od 20 września 2025r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy z  $\frac{3}{4}$  na 1/1. Wynagrodzenie stałe miesięczne 6000 zł. Po zmianie etatu wynagrodzenie wynosiło 7500 zł.

Zasiłek od 15 do 19 września

Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za okres lipca 2025 do sierpnia 2025 r.

VII/25      6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

VIII/25     6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

10354,80 zł / 2 x 80 / 30

Zasiłek od 20 września

Wynagrodzenie za wrzesień po uzupełnieniu

7500 zł – 13,71% = 6471,75 zł x 80% / 30

Zmiana wymiaru czasu pracy i zmiana rodzaju zasiłku

**Przykład:**

ZLA z kodem B od 15 września 2024 do 10 czerwca 2025 r.(270 dni)

Zmiana etatu z  $\frac{3}{4}$  na pełny wymiar od 1 października 2025 r.

podstawa wymiaru z okresu wrzesień 2023 do sierpień 2024

świadczenie rehabilitacyjne kod B od 11 czerwca do 5 lipca – pozostajemy na **niezmienianej podstawie** zasiłku chorobowego.

**poród 6 lipca 2024 r.**

Zasiłek macierzyński od **6 lipca 2025 r.** – ustalamy w oparciu o **nowy wymiar czasu pracy** w pełnym miesiącu, czyli jakie byłoby wynagrodzenie **w lipcu 2025 r.**