

$$8\,900\text{ zł} : 20 = 445\text{ zł}$$

$$445\text{ zł} \times 22 = 9\,790\text{ zł} - \text{uzupełnione wynagrodzenie za miesiąc sierpień}$$

W analizowanym przykładzie uzupełnione wynagrodzenie należy następnie pomniejszyć o wynagrodzenie z tytułu działania „siły wyższej” – 2 dni po 50% wynagrodzenia.

$$9\,790\text{ zł} - 2(445\text{ zł} - 50\%) = 9\,345\text{ zł} - \text{uzupełnione wynagrodzenie za miesiąc sierpień, pomniejszone o wynagrodzenie otrzymane z tytułu działania „siły wyższej”}.$$

Przykład III

Pracownik jest zatrudniony ze stałym wynagrodzeniem 8 800 zł. Pracownik stał się niezdolny do pracy w październiku, a w sierpniu korzystał z dwudniowego zwolnienia z pracy z uwagi na siłę wyższą, zachowując prawo do połowy wynagrodzenia. W miesiącu sierpniu za przepracowane 20 dni pracownik otrzymał wynagrodzenie w kwocie 7 600 zł, premię zmniejszaną za czas nieobecności usprawiedliwionej w kwocie 400 zł oraz zmienne wynagrodzenie za „siłę wyższą w kwocie” 420 zł.

Wyliczenia (uzupełnianie tak jak składnik zmienny):

$$(7\,600\text{ zł} + 400\text{ zł} + 420\text{ zł}) : 20 = 421\text{ zł} - \text{stawka dzienna wynagrodzenia}$$

$$421\text{ zł} \times 22 = 9\,262\text{ zł} - \text{uzupełnione wynagrodzenie}$$

W analizowanym przykładzie uzupełnione wynagrodzenie należy następnie pomniejszyć o wynagrodzenie z tytułu działania „siły wyższej” – 2 dni po 50% wynagrodzenia.

$$9\,262\text{ zł} - 2(421\text{ zł} - 50\%) = 8\,841\text{ zł} - \text{uzupełnione, pomniejszone o wynagrodzenie za zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej} - \text{wynagrodzenie, które powinno zostać przyjęte do podstawy wymiaru zasiłku}.$$

Przykład IV

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stawce godzinowej 30 zł. W lutym norma godzinowa wynosiła 168 godzin. W miesiącu tym pracownik miał jeden dzień nieobecności z uwagi na siłę wyższą. Również w tym miesiącu pracownik wykonał 6 nadgodzin płatnych 150%. Jego wynagrodzenie w tym miesiącu wyglądało następująco:

- wynagrodzenie zasadnicze pomniejszone o nieobecność związaną z siłą wyższą $160\text{ h} \times 30 = 4\,800\text{ zł}$
- wynagrodzenie podstawowe za nadgodziny $6\text{ h} \times 30 = 180\text{ zł}$, powiększone o 50%, a zatem 270 zł
- premia miesięczna zmniejszana proporcjonalnie do godzin nieobecności (również z uwagi na siłę wyższą) 380,95 zł (wyjściowa kwota przed pomniejszeniem to 400 zł)
- wynagrodzenie za nieobecność związaną z siłą wyższą zostało wyliczone jak wynagrodzenie urlopowe, a mianowicie: $4\,800\text{ zł} + 270\text{ zł} + 380,95\text{ zł} = 5\,450,95\text{ zł} / 166\text{ h} \times 8\text{ h} \times 50\% = 131,36\text{ zł}$

Pracownik otrzymał poza wynagrodzeniem godzinowym również premię zmniejszaną proporcjonalnie, którą należy uwzględnić przy uzupełnianiu wynagrodzenia. Wynagrodzenie urlopowe za siłę wyższą jest wyliczone w oparciu o składniki stałe, zmienne i przyjmowane w kwocie faktycznej (nadgodziny), jednak jego uzupełnienie powinno przebiegać na ustalonych w wytycznych zasadach.

Wyliczenia:

$$(4\,800\text{ zł} + 380,95\text{ zł} + 131,36\text{ zł}) : 20 = 265,62\text{ zł} - \text{stawka dzienna wynagrodzenia}$$

$$265,62\text{ zł} \times 21 = 5\,578,02\text{ zł} - \text{wynagrodzenie uzupełnione do pełnego miesiąca}$$

W analizowanym przykładzie uzupełnione wynagrodzenie należy następnie pomniejszyć o wynagrodzenie z tytułu działania „siły wyższej” – 1 dzień po 50% wynagrodzenia.

$$5\,578,02\text{ zł} - 1(265,62\text{ zł} - 50\%) = 5\,445,21\text{ zł} - \text{uzupełnione, pomniejszone o wynagrodzenie za zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej} - \text{wynagrodzenie}$$

$$5\,445,21\text{ zł} + 270\text{ zł} = 5\,715,21\text{ zł} - \text{wynagrodzenie powiększone o nadgodziny (składnik przyjmowany w kwocie faktycznej), wchodzące do}$$

podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład V

Pracownik otrzymuje wynagrodzenie w stawce godzinowej 30 zł. W lutym norma godzinowa wynosiła 168 godzin. W miesiącu tym pracownik miał 4 godziny nieobecności związanej z siłą wyższą. W miesiącu tym przebywał na zwolnieniu lekarskim przez dwa dni. Jego wynagrodzenie kształtuje się następująco:

- wynagrodzenie zasadnicze pomniejszone o nieobecności $148h \times 30 = 4\,440$ zł
- premia miesięczna zmniejszana proporcjonalnie do godzin nieobecności (również z uwagi na siłę wyższą) 352,38 zł (wyjściowa kwota przed pomniejszeniem to 400 zł)
- wynagrodzenie za nieobecność związaną z siłą wyższą zostało wyliczone jak wynagrodzenie urlopowe, a mianowicie $4\,440 + 352,38 = 4\,792,38 / 148h \times 4h \times 50\% = 64,76$ zł.

Sytuacja jest analogiczna do przedstawionej w Przykładzie 2, jednak w miesiącu, w którym występuje zwolnienie z powodu działania siły wyższej występuje również nieobecność spowodowana chorobą. Otrzymane wynagrodzenie należy zatem najpierw uzupełnić o 50% siły wyższej, a następnie na ogólnych zasadach o dni nieobecności spowodowane pobieraniem zasiłku.

Wyliczenia:

$(4\,440 \text{ zł} + 352,38 \text{ zł} + 64,76 \text{ zł}) : 148$ (godziny przepracowane) = 32,82 zł – stawka godzinowa wynagrodzenia
 $32,82 \text{ zł} \times 4 = 131,28 \text{ zł}$ – wynagrodzenie za 4 godziny
 $131,28 \text{ zł} \times 50\% = 65,64 \text{ zł}$ – 50% wynagrodzenia za 4 godziny, które zostało odjęte od wynagrodzenia stałego, z uwagi na jego pomniejszenie o wyliczoną zgodnie z zasadami wyliczenia urlopu wypoczynkowego nieobecność z tytułu siły wyższej
 $4\,857,14 \text{ zł} + 65,64 \text{ zł} = 4\,922,78 \text{ zł}$ – wynagrodzenie uzupełnione o odjętą wartość 50% wynagrodzenia z tytułu nieobecności związanego z siłą wyższą
 $4\,922,78 \text{ zł} : 19$ (dni przepracowane przez pracownika) $\times 21$ (dni, które pracownik był zobowiązany przepracować) = 5 440,97 zł – uzupełnione wynagrodzenie, wchodzące do podstawy wymiaru zasiłku.

Przykład VI

Pracownik otrzymał nagrodę roczną pomniejszoną o 5 dni zwolnienia lekarskiego oraz o 4 godziny nieobecności związanej z siłą wyższą. Pracownik przepracował 260 dni na 265 dni i otrzymał nagrodę w kwocie 4 000 zł. Jak przyjąć nagrodę roczną do podstawy wymiaru zasiłku?

Nagroda roczna podlega uzupełnieniu na ogólnych zasadach. Z uwagi na występującą siłę wyższą tu również należy najpierw uzupełnić wynagrodzenie o siłę wyższą, a następnie o dni nieobecności spowodowane chorobą.

Wyliczenia:

$4\,000 \text{ zł} : 2076$ (260 dni \times 8 godzin – 4 godziny siły wyższej) = 1,93 zł – nagroda roczna w przeliczeniu na stawkę godzinową
 $1,93 \text{ zł} \times 4 = 7,72 \text{ zł}$ – nagroda roczna w przeliczeniu na 4 godzin wynagrodzenia za nieobecność spowodowaną siłą wyższą
 $7,72 \text{ zł} \times 50\% = 3,86 \text{ zł}$ – nagroda roczna w przeliczeniu na 4 godzin wynagrodzenia za nieobecność spowodowaną siłą wyższą pomniejszona o 50%
 $4\,000 \text{ zł} + 3,86 \text{ zł} = 4\,003,86 \text{ zł}$ – nagroda roczna uzupełniona o odjętą wartość 50% wynagrodzenia z tytułu nieobecności związanego z siłą wyższą
 $4\,003,86 \text{ zł} : 260$ (dnia za, które pracownik otrzymał wynagrodzenie) $\times 265$ (dni do przepracowania w roku) = 4 080,86 zł – uzupełniona nagroda roczna, wchodząca do podstawy wymiaru zasiłku.

WAŻNE!

Czasowa niezdolność do pracy wskutek choroby pracownika bądź niemożność wykonywania pracy spowodowana koniecznością sprawowania osobistej opieki nad chorym członkiem rodziny, nie przerywa zwolnienia od pracy z powodu działania siły wyższej, z której pracownik korzysta przez cały dzień.

Natomiast w przypadku wykorzystania kilku godzin zwolnienia od pracy z tytułu działania siły wyższej, a następnie złożenia wniosku o zasiłek chorobowy/opiekuńczy pracownik zachowuje prawo zarówno do wynagrodzenia z tytułu działania „siły wyższej” jak i do zasiłku chorobowego/opiekuńczego.

