

Zmiana wymiaru czasu a wyliczenie podstawy wymiaru zasiłków

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa obejmują:

- **zasiłek chorobowy,**
- świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek wyrównawczy,
- **zasiłek macierzyński,**
- **zasiłek opiekuńczy.**

Świadczenia pieniężne z ubezpieczenia wypadkowe:

- **zasiłek chorobowy**
- świadczenie rehabilitacyjne

Podstawa wymiaru zasiłków chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi **przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres 12 miesięcy** kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przy **ponownej niezdolności** do pracy po przerwie, albo po **zmianie rodzaju zasiłku**, nie w każdej sytuacji ustalamy podstawę wymiaru zasiłku na nowo.

Pracownik zachorował 7 sierpnia 2024 r. U tego pracodawcy umowa zawarta została od 3 stycznia 2021 r.

Podstawę zasiłku należy ustalić z miesięcy sierpień 2023 – lipiec 2024;

08/2023 - 5000 zł – 13,71%= 4315,50 zł

09/2023 - 5000 zł – 13,71%= 4314,50 zł

10/2023 - 5000 zł – 13,71%= 4314,50 zł

11/2023 - 5000 zł – 13,71%= 4314,50 zł

12/2023 - 5000 zł – 13,71%= 4314,50 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 – 6000 zł - 13,71% = 5177,40 zł

Suma 57 819,30 /12 miesięcy= 4818,27 zł x 80% lub 100% / zawsze 30=

dniówka zasiłkowa 80% = 128,49 zł

Dniówka 100% = 160,61 zł

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), albo **niezdolność powstała w pierwszym miesiącu** zatrudnienia podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie za pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia, a więc za miesiąc, **w którym powstała niezdolność do pracy, ale po uzupełnieniu**.

Podstawa wymiaru zasiłków

Jeżeli niezdolność do pracy powstała **przed upływem pierwszego miesiąca kalendarzowego** 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 wyłączanie 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.

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 2023 r. Od 10 lipca 2023 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2023 r. – muszą być pełne miesiące kalendarzowe po zmianie wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2023 r. Od 10 sierpnia 2023 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za miesiąc wrzesień 2023r. po uzupełnieniu – muszą być pełne miesiące kalendarzowe po zmianie wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2023 r. Od 1 października 2023 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za okres wrzesień 2022 do sierpień 2023 r – **według starego wymiaru** czasu pracy.

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2024 r. Od 1 września 2024r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku ustalić z nowego wymiaru czasu pracy, uzupełniając wynagrodzenie za wrzesień.

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2023 r. Od 20 września 2023r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy. Podstawę wymiaru zasiłku należy ustalić z wynagrodzenia za okres wrzesień 2022 do sierpień 2023 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 i wypłacać zasiłek **od 20 września po przeliczeniu**.

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2023 r. a był zatrudniony od 1 lipca 2023 r.

Od 20 września 2023r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy z $\frac{3}{4}$ na $\frac{1}{1}$. Wynagrodzeni 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 2023 do sierpnia 2023 r.

VII/23 6000 zł – 13,71% = 5177,40 zł

VIII/23 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

W razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu nawiązującego stosunek pracy polegającej na podwyższeniu wymiaru czasu pracy **w trakcie pobierania świadczeń z tytułu choroby i macierzyństwa**, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy ustalić ponownie od dnia zmiany wymiaru czasu pracy w ten sposób, że należy przyjąć **kwotę minimalnego wynagrodzenia za pracę dla nowego wymiaru czasu pracy (o ile jest wyższa niż poprzednie wynagrodzenie)**, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia. Podstawa wymiaru powinna być podniesiona **wyłącznie do minimalnej kwoty**, a nie do wynagrodzenia ustalonego dla nowego wymiaru czasu pracy.

Przykład

Pracownik stał się niezdolny do pracy od 15 września 2023 r. Od 1 października 2023 r. nastąpiła zmiana wymiaru czasu pracy z ½ z wynagrodzeniem 2700 zł na pełny etat 1/1 z wynagrodzeniem 5400 zł.

Zasiłek do 30 września był wypłacany według podstawy 2329,83 zł (2700 zł – 13,71%)

Od 1 października podstawa wymiaru zasiłku nie może być niższa niż 3106,44 zł (3600 – 13,71%)

Zmiana wymiaru czasu pracy i zmiana rodzaju zasiłku

Przykład:

ZLA z kodem B od 15 września 2023 do 10 czerwca 2024 r.(270 dni)

Zmiana etatu z $\frac{3}{4}$ na pełny wymiar od 1 października 2023 r.

podstawa wymiaru z okresu wrzesień 2022 do sierpień 2023

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 2024 r.** – ustalamy w oparciu o **nowy wymiar czasu pracy** w pełnym miesiącu, czyli jakie byłoby wynagrodzenie **w lipcu 2024 r.**

Uwzględnianie dodatkowych składników wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłków:

Premie i inne składniki wynagrodzenia przysługujące **za okresy kwartalne wlicza się** do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego **w wysokości 1/12 kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały** poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Premie, nagrody oraz inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne, do których pracownik nie zachowuje prawa w okresie pobierania zasiłków, uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej **za rok poprzedzający miesiąc**, w którym powstała niezdolność do pracy.

Jeżeli składniki wynagrodzenia, uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku przysługują lecz nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się te składniki w wysokości wypłaconej za poprzednie okresy.

Jeżeli pracownik był zatrudniony u pracodawcy **krócej niż przez cztery kwartały** poprzedzające powstanie niezdolności do pracy, premie i inne składniki za okresy kwartalne powinny być uwzględnione proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy zatrudnienia w tych kwartałach, z których premia kwartalna podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku.

Przykład

Pracownik został zatrudniony od 5 lutego. W dniu 28 listopada stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik otrzymał premię kwartalną za II i III kwartał. Wysokość premii, zgodnie z regulaminem premiowania, jest zmniejszana za okresy pobierania zasiłków. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od marca do października dolicza się premię kwartalną w wysokości $\frac{1}{7}$ kwot wypłaconych pracownikowi premii kwartalnych za II i III kwartał. Mimo że za I kwartał pracownik nie otrzymał premii kwartalnej, to marzec - jako pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia jest uwzględniany w liczbie miesięcy w kwartałach poprzedzających powstanie niezdolności do pracy (1 miesiąc w I kwartale, 3 miesiące w II kwartale oraz 3 miesiące zatrudnienia w III kwartale - łącznie 7 miesięcy).

***inaczej postępujemy, jeżeli za I kwartał otrzymałby jakąś kwotę nagrody**

***inaczej postępujemy, jeżeli za I kwartał otrzymałby jakąś kwotę nagrody**

Przykład

Pracownik został zatrudniony od 5 lutego. W dniu 28 listopada stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik otrzymał premię kwartalną za I, II i III kwartał. Wysokość premii, zgodnie z regulaminem premiowania, jest zmniejszana za okresy pobierania zasiłków. Przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi, do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za okres od marca do października dolicza się premię kwartalną w wysokości 1/7 kwot wypłaconych pracownikowi premii kwartalnych **za pełne miesiące w kwartale I, II i III**. Za I kwartał pracownik otrzymał premii kwartalną w kwocie 3000 zł (jak zwykle pomniejszamy o 13,71%).

To marzec - jako pełny kalendarzowy miesiąc zatrudnienia jest uwzględniany w liczbie miesięcy w kwartałach poprzedzających powstanie niezdolności do pracy (1 miesiąc w I kwartale, 3 miesiące w II kwartale oraz 3 miesiące zatrudnienia w III kwartale - łącznie 7 miesięcy) oraz do podstawy liczymy kwotę premii za I kwartał, ale w części za marzec.

3000 zł / 55 (dni kalendarzowe od 5 lutego do 31 marca) x 31 (dni kalendarzowe od 1 marca do 31 marca)

Pracownik zatrudniony od 1 marca 2023 r. W lutym otrzymał nagrodę roczną za rok 2023.

Niezdolność do pracy rozpoczęła się 20 lutego 2024 r.

Liczymy przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od marca do 2023 do stycznia 2024 r. oraz dodajemy 1/10 nagrody rocznej.

Jeżeli zostałby zatrudniony 20 lutego 2023 r. to liczymy przeciętne miesięczne wynagrodzenie za okres od marca do 2023 do stycznia 2024 r. (luty 2023 niepełny miesiąc zatrudnienia) oraz 1/10 nagrody rocznej, **ale tylko od części dotyczącej okresu 1 marca 2023 do 31 grudnia 2023 r.**

Kwotę nagrody rocznej/ liczbę dni kalendarzowych od 20 lutego do 31 grudnia x liczbę dni kalendarzowych od 1 marca do 31 grudnia 2023 r.

Nagroda z ZFN - SPOSOBY UZUPEŁNIANIA

1. Uzupełnienie zgodnie z ogólnymi zasadami: kwotę składnika rocznego dzieli się przez liczbę dni roboczych, które pracownik przepracował w roku kalendarzowym, z którego składnik jest uwzględniany, i mnoży przez liczbę dni roboczych, które pracownik był zobowiązany przepracować w tym roku kalendarzowym.
2. Uzupełnianie według zasady określonej dla składników wynagrodzenia obliczanych procentowo od rocznego wynagrodzenia pracownika, jeśli pracodawca jest w stanie określić, jakie wynagrodzenie pracownikowi przysługiwałoby, gdyby przepracował wszystkie dni robocze w roku: roczny składnik wynagrodzenia uwzględnia się w podstawie wymiaru w kwocie, którą pracownik otrzymałby, gdyby w danym roku kalendarzowym nie miał usprawiedliwionych nieobecności w pracy, np. trzynastka przysługuje w wysokości 8,5% rocznego wynagrodzenia i można ustalić kwotę pełnego wynagrodzenia, które przysługiwałoby pracownikowi za dany rok kalendarzowy, gdyby nie miał on nieobecności usprawiedliwionych.

Jeśli zmiana wymiaru czasu pracy miała miejsce po upływie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub po zakończeniu roku poprzedzającego tę niezdolność, składnik kwartalny lub roczny przyjmuje się w kwocie przeliczonej odpowiednio do nowego wymiaru czasu pracy.

Pracownik do 31 stycznia był zatrudniony w połowie wymiaru czasu pracy (0,5), a od 1 lutego jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki”. Pracownik zachorował w październiku. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zostanie uwzględnione wynagrodzenie pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od lutego do września bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę” w wysokości $\frac{1}{12}$ kwoty otrzymanej za rok poprzedni po pomnożeniu tej kwoty przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (1 etat) do poprzedniego wymiaru czasu pracy (0,5).

Współczynnik ten wynosi 2 i został obliczony następująco:

$$1 : 0,5 = 2.$$

Pracownik do 30 września poprzedniego roku był zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu (0,75), od 1 października poprzedniego roku do 31 lipca bieżącego roku w połowie wymiaru czasu pracy (0,5), a od 1 sierpnia jest zatrudniony w pełnym wymiaru czasu pracy. Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki”. Pracownik stał się niezdolny do pracy w listopadzie.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wynagrodzenie miesięczne pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od sierpnia do października bieżącego roku. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę” w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za poprzedni rok kalendarzowy, po jej pomnożeniu przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (1 etat) do średniego wymiaru czasu pracy w poprzednim roku kalendarzowym, który wyniósł 0,69 i został obliczony następująco:

$$(0,75 \times 9 + 0,5 \times 3) : 12 = 0,69.$$

Współczynnik ten wynosi 1,45 i został obliczony następująco:

$$1 : 0,69 = 1,45.$$

Pracownik do 27 lutego 2021 r. był zatrudniony w wymiarze 12/18 etatu (0,67), od 28 lutego do 31 sierpnia 2021 r. w wymiarze 10/18 etatu (0,56), od 1 do 9 września 2021 r.

w wymiarze 9/18 etatu (0,5), od 10 września 2021 r. do 31 sierpnia 2022 r. w wymiarze 11/18 etatu (0,61), a od 1 września 2022 r. jest zatrudniony w wymiarze 13/18 etatu (0,72). Oprócz wynagrodzenia miesięcznego pracownik ma prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. „trzynastki”. Pracownik stał się niezdolny do pracy w grudniu 2022 r.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wynagrodzenie miesięczne pracownika za okres po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. od września do listopada 2022 r. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia należy dodać „trzynastkę” w wysokości 1/12 kwoty wypłaconej za 2021 r., po jej pomnożeniu przez współczynnik odpowiadający proporcji aktualnego wymiaru czasu pracy (0,72) do średniego wymiaru czasu pracy w poprzednim roku kalendarzowym, który wyniósł 0,59 i został obliczony następująco:

$(0,67 \times 58 \text{ dni} + 0,56 \times 185 \text{ dni} + 0,5 \times 9 \text{ dni} + 0,61 \times 113 \text{ dni}) : 365 \text{ dni} = 0,59.$

Współczynnik ten wynosi 1,22 i został obliczony następująco:

$0,72 : 0,59 = 1,22.$

Jeżeli zmiana wymiaru czasu pracy miała miejsce w okresie czterech kwartałów poprzedzających powstanie niezdolności do pracy lub w okresie roku poprzedzającego tę niezdolność, składnik kwartalny lub roczny przyjmuje się proporcjonalnie do liczby pełnych kalendarzowych miesięcy po zmianie wymiaru czasu pracy w kwartałach kalendarzowych poprzedzających niezdolność do pracy albo odpowiednio w roku kalendarzowym poprzedzającym tę niezdolność.

Zmiana wymiaru czasu pracy

Przykład

Pracownica do 31 marca była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, natomiast od 1 kwietnia jest zatrudniona w wymiarze 3/4 etatu.

W dniu 6 września stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Pracownica oprócz wynagrodzenia miesięcznego otrzymuje także premię

kwartalną, która przysługuje za czas faktycznie przepracowany. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie po zmianie wymiaru czasu pracy, tj.

za okres od kwietnia do sierpnia. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć 1/3 premii kwartalnej otrzymanej po zmianie wymiaru czasu pracy, a więc premii za II kwartał.

Przykład

Pracownica do 6 maja była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy, a od 7 maja jest zatrudniona w wymiarze 3/4 (0,75) etatu. 6 listopada stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Pracownica oprócz wynagrodzenia miesięcznego otrzymuje także premię kwartalną, która nie przysługuje za okres pobierania zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownicy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od czerwca do października. Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć 1/4 sumy kwot premii kwartalnych wypłaconych za okres pełnych kalendarzowych miesięcy po zmianie wymiaru czasu pracy, a więc premii za II kwartał w kwocie przypadającej na czerwiec oraz za III kwartał. Pracownica otrzymała za II kwartał premię w kwocie 4.360 zł. Kwota premii za II kwartał przypadająca na czerwiec wynosi 1.269,90 zł i została obliczona następująco:

$$4.360 \text{ zł} : (36 \times 1 + 55 \times 0,75) \times (30 \times 0,75) = 1.269,90 \text{ zł}.$$

Pracownik do 31 sierpnia poprzedniego roku był zatrudniony w wymiarze $\frac{3}{4}$ (0,75) etatu, natomiast od 1 września poprzedniego roku jest zatrudniony w wymiarze $\frac{1}{2}$ (0,5) etatu. 1 lipca bieżącego roku stał się niezdolny do pracy z powodu choroby. Pracownik oprócz wynagrodzenia miesięcznego ma także prawo do nagrody rocznej, do której nie zachowuje prawa za okresy pobierania zasiłku. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od września poprzedniego roku do czerwca bieżącego roku.

Do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za ten okres należy doliczyć $\frac{1}{4}$ nagrody rocznej w kwocie przypadającej za pełne miesiące kalendarzowe po zmianie wymiaru czasu pracy, tj. za okres od września do grudnia poprzedniego roku. Pracownik otrzymał nagrodę roczną za rok poprzedni w kwocie 5.800 zł. Kwota nagrody rocznej przypadająca na okres od września do grudnia poprzedniego roku wynosi 1.450 zł i została obliczona następująco:

$$5.800 \text{ zł} : (8 \times 0,75 + 4 \times 0,5) \times (4 \times 0,5) = 1.450 \text{ zł}.$$

**Dziękujemy za uwagę
i zapraszamy do kontaktu!**

Verte

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl