

Kadry i płace

ROZLICZENIA

Przychód z zakończonego zlecenia
zwiększy zasiłek z etatu

Składników pensji, które firma przestała wypłacać pracownikowi, nie wlicza się do podstawy zasiłków. Od 6 września 2023 r. ZUS pozwala jednak uwzględnić przychód z dodatkowej umowy zlecenia, która ustała.

DR KATARZYNA KALATA

Zgodnie z art. 41 ust. 2 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. DzU z 2022 r., poz. 1732 ze zm.) dodatkowych składników wynagrodzenia, które są przewidziane w:

- umowie o pracę lub
 - innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy
- nie należy uwzględniać przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku, jeśli przysługiwały tylko do określonego terminu. Chodzi o takie sytuacje, w których jakiś składnik wynagrodzenia w okresie, z którego ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku, przysługiwał pracownikowi, jednak w momencie obliczania podstawy już nie przysługiwał. Nie są to wcale sytuacje rzadkie, biorąc pod uwagę, że podstawę wymiaru zasiłku ustala się co do zasady z okresu 12 miesięcy przed wystąpieniem niezdolności do pracy.

PRZYKŁAD

W spółce ABC od 1 września 2023 r. obowiązuje nowy regulamin wynagradzania. Na skutek wprowadzenia zmian w regulaminie premia regulaminowa nie jest już wypłacana pracownikom administracji. Premia była pomniejszana proporcjonalnie za okres nieobecności w pracy i pracodawca odprowadzał od niej składkę chorobową, dlatego przez wiele lat była uwzględniana w podstawie wymiaru zasiłków. Pani Joanna od 15 października 2023 r. jest niezdolna do pracy. Podstawę jej świadczenia będzie stanowił wynagrodzenie

otrzymane za okres od października 2022 r. do września 2023 r. W podstawie nie należy uwzględniać premii, bowiem już ona nie przysługiwa pracownicy. Nie ma znaczenia, że w okresie, z którego ustalana jest podstawa zasiłku, pracownica otrzymywała ją co miesiąc.

Wyjątek od zasady

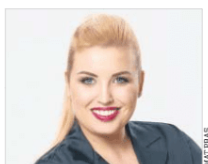
Gdy pracownik jest niezdolny do pracy od jakiegoś czasu, a pomiędzy niezdolnościami do pracy nie było przerwy, pracodawca nie ustala od nowa podstawy wymiaru zasiłku. Jednak gdy pracodawca zaprzestął wypłacania danego składnika wynagrodzenia, podstawę zasiłku musi ustalić z wyłączeniem tego składnika. Na marginesie należy wspomnieć, że zgodnie z art. 43 ustawy zasiłkowej podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków – zarówno tego samego, jak i innego rodzaju – nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż miesiąc kalendarzowy.

PRZYKŁAD

Pracownik otrzymywał, oprócz stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 10 000 zł, dodatek funkcyjny w wysokości 1000 zł. Dodatek przysługiwał mu do 30 czerwca 2023 r., bo po tym okresie nie pełnił już funkcji zastępcy kierownika działu. Pracownik miał prawo do dodatku, który był pomniejszany za okres niezdolności do pracy, w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2023 r. Był niezdolny do pracy z powodu choroby od 1 czerwca do 30 września 2023 r. Dodatek należało uwzględnić

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata

radca prawny
Kancelaria Kalata
zawoływaczka HR LEX Sp. z o.o.

Zgodnie z art. 67 ust. 4 ustawy zasiłkowej, jeżeli niewypłacenie zasiłku w należytej wysokości było następstwem błędu ZUS, roszczenie o wypłatę zasiłku przedawnia się po upływie trzech lat. Konsekwencją tego przepisu jest m.in. to, że również pracodawca, który w podstawie wymiaru zasiłku nie uwzględnił przychodu z umowy cywilnoprawnej, po złożeniu wniosku przez pracownika będzie miał obowiązek przeliczyć podstawę wymiaru zasiłku, jeśli prawo do świadczenia się nie przedawniło.

w podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego za 30 dni czerwca 2023 r. Natomiast z podstawy wymiaru wynagrodzenia i zasiłku chorobowego za okres od 1 lipca do 30 września 2023 r. dodatek trzeba wyliczyć. Okres ustalania podstawy wymiaru zasiłku nie ulega zmianie. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego oraz zasiłku należy obliczyć w poniższy sposób:

- 1) za okres od 1 do 30 czerwca 2023 r.:
 - podstawa zasiłku: 11 000 zł (10 000 zł + 1000 zł) – 1508,10 zł (11 000,00 zł x 13,71 proc.) = 9491,90 zł
 - stawka dzienna zasiłku w wysokości 100 proc.: 9491,90 zł : 30 dni = 316,40 zł
 - stawka dzienna zasiłku w wysokości 80 proc.: 316,40 zł x 80 proc. = 253,12 zł
 - wysokość zasiłku za czerwiec 2023 r.: 253,12 zł x 30 dni = 7593,60 zł

- 2) za okres od 1 do 31 lipca 2023 r.:
 - podstawa zasiłku: 10 000,00 zł – 1371,00 zł (10 000 zł x 13,71 proc.) = 8629 zł
 - stawka dzienna zasiłku w wysokości 100 proc.: 8629,00 zł : 30 dni = 287,64 zł
 - stawka dzienna zasiłku w wysokości 80 proc.: 287,64 zł x 80 proc. = 230,12 zł
 - wysokość zasiłku za lipiec 2023 r.: 230,12 zł x 31 dni = 7 133,72 zł.

Zmiana stanowiska ZUS

Do tej pory ZUS powyższe zasady dotyczące wyłączenia z podstawy wymiaru zasiłku stosował również do umowy cywilnoprawnej, która była zawarta z własnym pracodawcą. Zatem jeśli pracownik stał się niezdolny do pracy po zawarciu takiej umowy, ZUS stał na stanowisku, że przychód z tej umowy należy wyliczyć z podstawy wymiaru za-

siłku. Natomiast jeśli taka dodatkowa umowa nadal trwała podczas niezdolności do pracy, uznawał, że przychód z niej należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku.

Mimo odrębnych stanowisk sądów – patrz ramka, ZUS przez wiele lat nie zmieniał swojego stanowiska.

Dopiero po czterech latach ZUS uznał, że jego interpretacja jest błędna i aktualnie przyjmuje, że przychód z umowy zlecenia powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku bez względu na to, czy umowa cywilnoprawna nadal obowiązuje.

W swoim komentarzu do ustawy zasiłkowej z sierpnia 2023 r. ZUS wskazuje w pkt 316: Do wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem

cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia albo umowy o dzieło, z pracodawcą, z którym osoba wykonująca umowę pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, nie ma zastosowanie zasada podana w pkt. 315. Wynagrodzenie z tego tytułu należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupelniania.

Natomiast w pkt 315 ZUS stwierdza: Składniki wynagrodzenia przysługujące w myśl umowy o pracę lub innej aktu nawiązującego stosunek pracy do określonego terminu, uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego tylko za okres przypadający do tego terminu. /o

ORZECZNICTWO

Zdaniem Sądu Najwyższego

- Niedopuszczalnym jest traktowanie wynagrodzenia z umowy zlecenia jako okresowego składnika wynagrodzenia, o którym mowa w art. 41 ust. 2 ustawy z 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a to z uwagi na fakt, iż umowa zlecenia jest dodatkowym tytułem ubezpieczenia, nie zaś dodatkowym składnikiem wynagrodzenia. Z tego powodu brak jest podstaw do zmiany podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego w sytuacji, kiedy umowa zlecenia rozwiązuje się. (wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2019 r.; II UK 87/18)
- Przychód z umowy cywilnoprawnej (o dzieło, zlecenia) wykonywanej na rzecz swojego pracodawcy jest sumowany z przychodem z umowy o pracę i składa się na podstawę wymiaru składkę z jednego pracowniczego podlegania ubezpieczeniom społecznym. Nie ma wówczas odrębnego ubezpieczenia z umowy cywilnoprawnej. Oznacza to, że na podstawie zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) ubezpieczonego pracownika składają się także przychody z umów cywilnoprawnych, uzyskane w okresie, z którego liczy się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, nawet gdyby nie było jednej ciągłej umowy cywilnoprawnej, lecz wystąpiły przychody z szeregu takich umów, nawet różnych. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2019 r.; I UK 460/17)

UPRAWNIENIA

Pełne zwolnienie na opiekę nad dzieckiem
także przy zatrudnieniu pod koniec roku

Wymiar zwolnienia na dziecko nie jest proporcjonalnie obniżany do okresu zatrudnienia. Do jego udzielenia wystarczy oświadczenie pracownika, że nie wykorzystał tego uprawnienia.

MAREK ROTKIEWICZ

■ Zatrudniliśmy w połowie października pracownicę, która ma 9-letnie dziecko. Osoba ta nigdzie w tym roku nie pracowała na umowę o pracę – nie przedstawiła świadectw pracy, oświadczyła, że nie pracowała. Złożyła wniosek o dwa dni opieki nad dzieckiem. Czy w związku z około 2,5-miesięcznym zatrudnieniem w tym roku zwolnienie to w ogóle jej przysługuje? Czy nie powinna jakoś udowodnić, że go nie wykorzystywała? – pyta czytelnik.

Wymiar zwolnienia na opiekę nad dzieckiem z art. 188 kodeksu pracy nie jest rozliczany proporcjonalnie do okresu zatrudnienia. Jeżeli pracownica w tym roku nie przy-

stała z tego zwolnienia, to ma prawo do dwóch dni lub 16 godzin zwolnienia. Skoro pracownica oświadczyła, że nigdzie nie pracowała, to jest to wystarczające dla pracodawcy. Nie ma możliwości domagania się, by wykazała, że ze zwolnienia nie korzystała.

Dwa dni lub 16 godzin

Pracownikowi wychowującemu dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy w wymiarze 16 godzin albo dwóch dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 188 § 1 k.p.). Jest ono udzielane na wniosek pracownika. W pierwszym wniosku o uzyskanie zwolnienia pracownik określa sposób jego realizowania – dni lub godziny – który wiąże do końca roku kalendarzowego zarówno u tego pracodawcy, jak i po zmianie pracy. Informacje o wykorzystanym zwolnieniu z art. 188 k.p. oraz o tym, czy było ono udzie-

lone w dniach czy godzinach, wskazuje się w świadectwie pracy.

Wystarczy oświadczenie

Prawo do zwolnienia przypisane jest do roku kalendarzowego. Nie jest rozliczane proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w trakcie roku u danego pracodawcy. Nie mamy tu żadnych odniesień do zasad obowiązujących przy urlopie wypoczynkowym. Pracownica ma zatem prawo do wykorzystania pełnego uprawnienia z art. 188 k.p.

Skoro pracownica nie przedstawiła świadectw pracy potwierdzających zatrudnienie w tym roku i oświadczyła, że nie była zatrudniona w oparciu o stosunek pracy, to nie mogła zwolnienia na opiekę nad dzieckiem wykorzystać. Pracodawca nie może domagać się dowodów potwierdzających to oświadczenie. Nie ma żadnych podstaw do tego, by wymagać takich potwierdzeń. /o

Autor jest prawnikiem

Pobierz aplikację mobilną

„RZECZPOSPOLITEJ”

Czytaj bieżące wydarzenia ze świata, kraju i polityki.

