

PODSTAWA WYMIARU ZASIŁKÓW – PYTANIA I ODPOWIEDZI

WSTĘP

Płatnicy zasiłków (np. pracodawcy lub zleceniodawcy) mają obowiązek prawidłowego ustalania podstawy wymiaru świadczeń chorobowych. Świadczeniem chorobowym jest zarówno wynagrodzenie chorobowe, jak i zasiłki z ubezpieczenia chorobowego, tj. zasiłki chorobowy, macierzyński, opiekuńczy, a także zasiłek wyrównawczy i świadczenie rehabilitacyjne.

W praktyce płatnicy zasiłków mają wiele problemów z ustalaniem podstawy zasiłkowej. Na wysokość tej podstawy mają wpływ regularnie wypłacane składniki wynagrodzenia (np. wynagrodzenie zasadnicze), jak również składniki dodatkowe (premie, nagrody). Mają one znaczenie dla naliczania zasiłków, jeżeli stanowią podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe i nie przysługują za okres trwania absencji chorobowych. Kolejną trudnością jest ustalenie podstawy zasiłkowej w przypadku przekroczenia 30-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w roku kalendarzowym. Jeżeli przekroczenie nastąpiło w miesiącu, z którego wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku, to do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku należy zastosować średni wskaźnik potrąconych składek za ten miesiąc. Jednak zasada ta nie dotyczy osób niebędących pracownikami (np. zleceniobiorców).

Dlatego warto przypomnieć, że podstawę wymiaru zasiłku dla zleceniobiorców ustala się inaczej niż dla pracowników. Istnieje jednak kilka wspólnych zasad ustalania podstawy zasiłkowej dla pracowników i zleceniobiorców. Jest to np. długość okresu, z którego ustalany jest przychód do podstawy zasiłkowej wynoszący 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym wystąpiła niezdolność do pracy. Nie ustala się także nowej podstawy zasiłkowej w przypadku, gdy przerwa między okresami pobierania zasiłków nie przekroczyła 3 miesięcy kalendarzowych. Inny natomiast jest okres wyczekiwania na prawo do zasiłku z ubezpieczenia społecznego. Dla pracownika wynosi on 30 dni, a dla zleceniobiorcy – 90 dni. W większości przypadków nie stosuje się także uzupełniania podstawy zasiłkowej dla zleceniobiorców (tak jak to ma miejsce w przypadku pracowników). Oznacza to, że przychód zleceniobiorcy co do zasady jest przyjmowany w kwocie faktycznie wypłaconej.

W niniejszej publikacji znajdują Państwo zasady prawidłowego ustalania podstawy wymiaru zasiłku zarówno dla pracowników, jak i zleceniobiorców. Jest to bardzo ważne, gdyż błędne ustalenie podstawy zasiłkowej ma dalsze konsekwencje. W przypadku jej zaniżenia płatnik zasiłków jest narażony na dopłatę ubezpieczonemu świadczenia chorobowego wraz z odsetkami. Natomiast jej zawyżenie skutkuje zwrotem nienależnego świadczenia z odsetkami do ZUS. W obu przypadkach płatnik zasiłków (pracodawca lub zleceniodawca) ma obowiązek skorygowania i wysłania do ZUS dokumentów rozliczeniowych. Korektę należy sporządzić za miesiąc, w którym świadczenie chorobowe zostało wypłacone w zaniżonej bądź zawyżonej wysokości.

PODSTAWA WYMIARU ZASIŁKÓW Z UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO DLA PRACOWNIKÓW

? Czy pracodawca musi podwyższyć podstawę wymiaru zasiłku do kwoty minimalnego świadczenia, jeśli pracownik ma nieobecność nieusprawiedliwioną

Jeden z pracowników, który rozpoczął u nas pracę na podstawie umowy o pracę od 1 listopada 2018 r., stał się niezdolny do pracy od 15 grudnia 2018 r. Pracownik ma prawo do minimalnego wynagrodzenia. W listopadzie 2018 r. pracownik miał 5 dni nieusprawiedliwionej nieobecności niepłatnej. Czy powinniśmy mu podwyższyć podstawę wymiaru zasiłku do minimalnej podstawy obowiązującej w 2018 r.?

Nie. Podstawy wymiaru zasiłku nie podwyższa się do minimalnej, jeśli w jednym z miesięcy przyjmowanych do ustalania podstawy wymiaru zasiłku ubezpieczony nie uzyskał pełnego wynagrodzenia z przyczyn nieusprawiedliwionych. Wówczas podstawę należy przyjąć w kwocie ustalonej bez uzupełniania jej do wysokości minimalnej podstawy.

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia (art. 45 ustawy zasiłkowej). W 2018 r. jest to kwota 1812,09 zł (2100 zł – 13,71%).

Zgodnie ze stanowiskiem ZUS prezentowanym w komentarzach do ustawy zasiłkowej (ust. 289 Komentarza do ustawy zasiłkowej) (...) *w razie nieuzyskania 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, w liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.*

A zatem w przypadku wystąpienia nieobecności nieusprawiedliwionej, nie należy podstawy wymiaru zasiłku uzupełniać ani podnosić do minimalnej podstawy.

Przykład 1

W listopadzie 2018 r., za który wynagrodzenie jest uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, pracownik był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych przez 5 dni (od 12 do 16 listopada). Pracownik był zobowiązany przepracować w listopadzie 20 dni roboczych, a przepracował 15 dni. Pracownik otrzymał za listopad 2018 r. wynagrodzenie w wysokości:

- 2100 zł : 160 godz. (wymiar czasu pracy) = 13,13 zł (stawka za godzinę pracy),
- 13,13 zł × 40 godz. (nieusprawiedliwiona nieobecność) = 525,20 zł (kwota do potrącenia z wynagrodzenia zasadniczego),

- 2100 zł (wynagrodzenie zasadnicze) – 525,20 zł (kwota do potrącenia z wynagrodzenia zasadniczego) = 1574,80 zł (wynagrodzenie pracownika brutto za grudzień).

Podstawa wymiaru zasiłku z tytułu niezdolności w listopadzie 2018 r.:

1574,80 zł – 13,71% = 1358,89 zł.

Podstawa wymiaru zasiłku jest niższa niż obowiązująca w 2018 r. (tj. 1812,09 zł), ale z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika nie należy jej podwyższać do minimalnej.

W sytuacji gdy pracownik jest niezdolny do pracy na przełomie roku kalendarzowego, płatnik ma obowiązek zweryfikować, czy podstawa wymiaru zasiłku jest równa kwocie co najmniej minimalnej podstawy wymiaru zasiłku obowiązującej w danym roku. Ważne jest również, aby płatnik zweryfikował, za jaki okres wypłaca świadczenie chorobowe w styczniu 2019 r. Jeśli w styczniu 2019 r. następuje wypłata wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku za okres niezdolności do pracy w grudniu 2018 r., nie ma on obowiązku podwyższenia podstawy wymiaru zasiłku (wynagrodzenia chorobowego) do kwoty najniższej obowiązującej w 2019 r.

Przykład 2

Pracodawca ustalił w przepisach wewnętrznych, że wypłaty za dany miesiąc dokonuje do 10. dnia następnego miesiąca. Pracownik sekretariatu, który ma prawo do minimalnego wynagrodzenia w kwocie 2100 zł brutto, przez cały grudzień 2018 r. był niezdolny do pracy. Pracodawca ustalił podstawę wymiaru zasiłku w kwocie 1812,09 zł (2100 zł – 13,71%). Zasiłek za grudzień 2018 r. wyniósł:

- $1812,09 \text{ zł} : 30 = 60,40 \text{ zł}$ (stawka za dzień 100%),
- $60,40 \text{ zł} \times 80\% = 48,32 \text{ zł}$ (stawka za dzień choroby),
- $48,32 \text{ zł} \times 31$ (dni niezdolności do pracy) = 1497,92 zł (zasiłek za grudzień 2018 r.).

Podstawa wymiaru zasiłku jest niższa od obowiązującej w 2019 r. w wysokości 1941,53 zł. Jednak w związku z tym, że zasiłek przysługuje za grudzień 2018 r., nie ma potrzeby podwyższenia jej do podstawy minimalnej obowiązującej w 2019 r.

Warto przypomnieć, że podstawę wymiaru świadczenia chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie, które pracownik otrzymał za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeśli pracownik jest zatrudniony krócej, podstawa wymiaru zasiłku może być ustalana z krótszego okresu, jednak za pełne miesiące kalendarzowe zatrudnienia.



PODSTAWA PRAWNA:

- ▶ § 1–3 rozporządzenia Rady Ministrów z 12 września 2017 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2018 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 1747),

- ▶ art. 36, art. 45 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 1368; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1925),
- ▶ art. 13, art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (j.t. Dz.U. z 2018 r. poz. 917; ost. zm. Dz.U. z 2018 r. poz. 1629).

DR KATARZYNA KALATA

praktyk z 11-letnim doświadczeniem w działach personalnych

Czy nieodpracowanie prywatnego wyjścia z pracy może obniżyć wysokość zasiłku chorobowego

W naszym zakładzie pomniejszamy pracownikom wynagrodzenie o wyjścia prywatne w godzinach pracy. Do podstawy wynagrodzenia chorobowego wliczamy wynagrodzenie pomniejszone o potrącone przepustki (czyli bez uzupełnienia). W związku z tym, że w naszym zakładzie pracownicy mają stałe wynagrodzenie, wypłacane za dany miesiąc 25. dnia tego miesiąca, często dochodzi do sytuacji, że na liście płac w danym miesiącu rozliczamy potrącenie za wyjście prywatne, które miało miejsce w poprzednim miesiącu, już po naliczeniu wynagrodzeń. Jak postąpić w sytuacji, gdy pracownik korzystał z przepustki, np. 28 grudnia 2018 r., która została rozliczona w styczniu 2019 r., a pracownik zachoruje w lutym 2019 r. i do podstawy chorobowej będziemy wliczali wynagrodzenie za grudzień 2018 r. i styczeń 2019 r.? Czy powinniśmy w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnić pomniejszone wynagrodzenie za grudzień i pełne wynagrodzenie styczniowe?

Jeżeli w miesiącu przyjmowanym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego pracownik korzystał z kilkugodzinnej nieobecności w pracy niepłatnej, co spowodowało obniżenie pensji, wynagrodzenie za ten miesiąc należy przyjąć w zmniejszonej wysokości.

Wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Pracownik może zachować prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, ale tylko wówczas, gdy pozwalają na to przepisy prawa pracy, m.in. Kodeksu pracy lub rozporządzenia o zwolnieniach od pracy. Dotyczy to m.in. niewykonywania przez pracownika pracy z powodu:

- choroby,
- korzystania z urlopu wypoczynkowego,
- korzystania z urlopu okolicznościowego, lub
- obowiązkowych badań profilaktycznych.

Nieobecności z tytułu prywatnych wyjść mogą być rozliczane w dwojaki sposób – poprzez odpowiednie zmniejszenie wynagrodzenia lub ich odpracowanie w terminie ustalonym z pracodawcą. Drugi sposób rozliczenia powoduje, że pracodawca uniknie konieczności stosowania przeliczeń wynagrodzeń pracowników korzystających z wyjść w celach prywatnych.

Zatem pracownik, który poprosił pracodawcę o zgodę na wyjście w celach prywatnych w godzinach pracy i nie odpracował takiego zwolnienia, musi liczyć się z tym, że jego pensja zostanie pomniejszona. W przypadku pracownika nagradzanego stałą stawką miesięczną nie będzie różnicy w wysokości wynagrodzenia, gdy zwolnienie w celu załatwienia sprawy oso-