

# UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY



DWUTYGODNIK

rok XXVI (2024)

ISSN 1507 - 6962

Nr 17 (611)

1.09.2024 r.

## **TO MUSISZ PRZECZYTAĆ! .....str. 4**

1. Kontrowersje w sprawie terminu wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, z uwzględnieniem odpowiedzi MRPiPS na pytania naszego Wydawnictwa ..... str. 4

## **A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE.....str. 6**

### **I. Zagadnienia dotyczące rozliczania i opłacania składek..... str. 6**

1. Rozliczenie składkowo-podatkowe pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby ..... str. 6
2. Zwolnienie z opłacania składek na FP, FS i FGŚP za pracownicę po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem ..... str. 9
3. Opłacanie składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu kontraktu menedżerskiego wykonywanego w ramach prowadzonej działalności ..... str. 10
4. Wakacje składkowe nie dla wszystkich przedsiębiorców, z uwzględnieniem stanowiska ZUS ..... str. 13

## **B. ZASIŁKI CHOROBY I INNE ŚWIADCZENIA .....str. 16**

### **II. Problematyka ustalania podstawy wymiaru zasiłków ..... str. 16**

1. Wynagrodzenie za miesiące, w których wystąpiły NN w podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego ..... str. 16
2. Wpływ odliczenia nadpłaty wynagrodzenia z poprzedniego miesiąca na podstawę wymiaru świadczeń chorobowych ..... str. 18
3. Ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla przedsiębiorcy w razie zmiany kodu tytułu ubezpieczenia..... str. 20
4. Czy dodatek motywacyjny dla zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi zwiększy zasiłek chorobowy? – stanowisko MRPiPS ..... str. 22

**Dziś dodatek:**

Nr **16**

**Wskaźniki i stawki**

<b>III. Zasady wypłaty zasiłków.....</b>	<b>str. 23</b>
1. Wysokość zasiłku macierzyńskiego, gdy umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu.....	str. 23
2. Ustalenie okresu ubezpieczenia chorobowego uprawniającego do wypłaty zasiłku chorobowego.....	str. 25
<b>C. PRAWO PRACY .....</b>	<b>str. 27</b>
<b>IV. Nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy .....</b>	<b>str. 27</b>
1. Zmiana oczywistej pomyłki w dacie rozpoczęcia pracy zapisanej w umowie o pracę .....	str. 27
2. Pozorność umowy o pracę zawartej z pracownicą będącą w ciąży .....	str. 28
<b>V. Rozliczanie czasu pracy .....</b>	<b>str. 30</b>
1. Za pracę w niedzielę nie zawsze przysługuje dodatek do wynagrodzenia ..	str. 30
2. Rozliczanie czasu kształcenia etatowych pielęgniarek.....	str. 31
<b>VI. Wynagrodzenia i inne należności pracownicze .....</b>	<b>str. 33</b>
1. Wpływ zasad ustalania premii na wliczanie jej do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop i odprawy emerytalnej .....	str. 33
2. Skutki zniżenia wysokości dodatku nocnego z powodu zapisów regulaminowych .....	str. 35
3. Kwalifikacja zaległego wynagrodzenia za nadgodziny dla celów wliczenia do podstawy wynagrodzenia urlopowego .....	str. 37
4. Prawo do diet i innych świadczeń z tytułu podróży służbowej za granicę i jej odcinków krajowych .....	str. 38
<b>VII. Dokumentacja kadrowa .....</b>	<b>str. 41</b>
1. Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy .....	str. 41
<b>VIII. Rozstrzygnięcie wątpliwości dotyczących urlopów .....</b>	<b>str. 43</b>
1. Wymiar urlopu wypoczynkowego w razie osiągnięcia 10-letniego stażu urlopowego podczas wykonywania kolejnego zatrudnienia .....	str. 43
2. Zasady urlopowe przy powołaniu pracownika do terytorialnej służby wojskowej.....	str. 44
3. Urlopy związane z rodzicielstwem dla pracownika – ojca dziecka, w tym po ustaniu zatrudnienia.....	str. 46
<b>IX. Wyjaśnienia dotyczące wybranych zagadnień.....</b>	<b>str. 48</b>
1. Dozwolone i niedozwolone zapisy regulaminowe o kryteriach przyznawania świadczeń z ZFŚS.....	str. 48

**Dziś dodatek specjalny:**

---

---

**Pomocniki Kadrowego – Informacja o warunkach zatrudnienia**

---

---

2. Pakiet mobilności w przypadku kierowcy – zaopatrzeniowca ..... str. 50
3. Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych? ..... str. 52

**X. Obowiązki pracodawcy z zakresu bhp..... str. 54**

1. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp, w tym obowiązku dbałości o porządek i ład w miejscu pracy..... str. 54

**D. ROZLICZENIA Z PFRON.....str. 55**

1. Od 3 sierpnia 2024 r. obowiązują zmiany w orzeczeniach o niepełnosprawności..... str. 55

**E. PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE .....str. 58**

1. Ustalenie okresu zatrudnienia dla celów zgłoszenia do PPK zleceniobiorcy objętego ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi w trakcie wykonywania zlecenia..... str. 58

**F. VADEMECUM KADROWCA .....str. 59**

**XI. Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – krok po kroku ..... str. 59**

1. Podstawowe zasady ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy..... str. 59
2. Etapy obliczania ekwiwalentu urlopowego ..... str. 60
3. Podstawa ekwiwalentu urlopowego..... str. 60
- 3.1. Ogólne zasady ustalania podstawy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ..... str. 60
- 3.2. Miesięczne składniki stałe uwzględniane w podstawie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy..... str. 61
- 3.3. Miesięczne składniki zmienne przyjmowane do podstawy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ..... str. 62
- 3.4. Szczególne zasady ustalania podstawy ekwiwalentu ze składników zmiennych przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc ..... str. 63
- 3.5. Składniki zmienne za okres dłuższy niż miesiąc przyjmowane do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop..... str. 66
4. Termin wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy ..... str. 66

**G. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY.....str. 67**

1. Nowe rozporządzenie w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych ..... str. 67
2. Dopiero po zakończeniu procesu legislacji wyższe dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych za okresy począwszy od 1 lipca br. .... str. 67



**WYSOKIE RABATY • NOWE NAGRODY • HITOWE PRZYWILEJE**

**SKLEP.GOFIN.PL** to najszybszy sposób  
zamówienia prenumeraty !

## TO MUSISZ PRZECZYTAĆ!

### 1. Kontrowersje w sprawie terminu wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, z uwzględnieniem odpowiedzi MRPiPS na pytania naszego Wydawnictwa



Z dniem 25 września 2024 r. wejdzie w życie ustawa z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928). Nakłada ona na podmiot prawny (publiczny/prywatny) obowiązek opracowania wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych. Pisaliśmy na ten temat w artykule pt. „Zgłoszenie naruszeń prawa przez sygnalistę”, opublikowanym w UiPP nr 15/2024, str. 56. Zwróciliśmy w nim uwagę na kilka wątpliwych kwestii, informując Czytelników, że w tej sprawie wystąpiliśmy z pytaniami do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. W dniu 23 lipca 2024 r. otrzymaliśmy odpowiedzi, które cytowaliśmy w UiPP nr 16/2024, str. 4, przy czym ze względu na konieczność dopytania resortu pracy pominęliśmy dwie, dotyczące terminów wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych. Poniżej zamieszczamy odpowiedzi na nie.

**Pytanie:** Na mocy ustawy obowiązek opracowania wewnętrznej procedury dokonywania zgłoszeń naruszeń prawa i podejmowania działań następczych, spoczywać będzie m.in. na podmiocie prywatnym, na rzecz którego według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób (art. 23 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 10-12 ustawy). Ustawa nie zawiera przepisów przejściowych wskazujących ustalenie stanu zatrudnienia przez dany podmiot działający w dniu jej wejścia w życie. W związku z tym, na który dzień ma ustalić stan zatrudnienia: 1 stycznia 2024 r., czy 1 lipca 2024 r.?

#### MRPiPS

„Zgodnie z art. 64 ustawy z dnia 14 czerwca 2024 r. o ochronie sygnalistów (Dz. U. poz. 928) ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 5 ust. 4, art. 25 ust. 1 pkt 8 oraz przepisów rozdziału 4, które wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

*Ustawa wejdzie zatem w życie w dniu 25 września br. z wyjątkiem powołanych wyżej przepisów dotyczących zgłoszeń zewnętrznych, które wejdą w życie w dniu 25 grudnia br. Z uwagi na fakt, iż obowiązek ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych dotyczy podmiotów prawnych, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób (art. 23 ust. 1 ustawy), podmioty prawne powinny ustalić ww. procedurę najpóźniej w dniu 1 stycznia 2025 r.”*

**Pytanie:** Jednym ze sposobów informowania przez sygnalistów o naruszeniu prawa jest procedura zgłoszeń wewnętrznych. Projekt procedury zgłoszeń wewnętrznych pracodawca musi przesłać do konsultacji zakładowej organizacji związkowej albo zakładowym organizacjom związkowym (jeżeli w podmiocie prawnym działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa) albo przedstawicielom osób świadczących pracę na rzecz podmiotu prawnego, wyłonionym w trybie przyjętym w podmiocie prawnym, jeżeli nie działa w nim zakładowa organizacja związkowa – konsultacje trwają nie krócej niż 5 dni i nie dłużej niż 10 dni od dnia przedstawienia przez podmiot

prawny tego projektu (art. 24 ust. 3 i 4 ustawy). Procedura zgłoszeń wewnętrznych wchodzi w życie po upływie 7 dni od podania jej do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w podmiocie prawnym (art. 24 ust. 5 ustawy). Czy procedura zgłoszeń wewnętrznych powinna „działać” w podmiocie objętym ustawą już 25 września 2024 r., a w konsekwencji ze względu, choćby na ww. terminy, prace nad nią trzeba rozpocząć wcześniej, gdy ustawa jeszcze nie obowiązuje?

*„Vacatio legis między publikacją ustawy a jej wejściem w życie to czas, w którym ustawa już obowiązuje, ale nie wywiera jeszcze skutków prawnych wobec adresatów norm prawnych.*

*W okresie 3 miesięcznego vacatio legis podmioty prawne mogą więc podjąć działania zmierzające do wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych, w tym przykładowo rozpocząć proces konsultacji ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Podmiot prawny powinien więc samodzielnie oszacować okres niezbędny do wprowadzenia ww. procedury na czas (tj. najpóźniej w dniu 1 stycznia 2025 r.).”*

Nawiązując do odpowiedzi na cytowane wcześniej pytania ponownie zwróciliśmy się do resortu pracy z prośbą o potwierdzenie wskazanego w nich terminu wprowadzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych przez podmioty prawne, dla których obowiązek ich wdrożenia jest uzależniony od limitu osób zatrudnionych – **najpóźniej w dniu 1 stycznia 2025 r.** W dniu 2 sierpnia 2024 r. otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy: *„(...) tak jak wskazaliśmy w pierwszej odpowiedzi ustawa wchodzi w życie w dniu 25 września 2024 r. z wyjątkiem przepisów dotyczących zgłoszeń zewnętrznych, które wejdą w życie w dniu 25 grudnia br. Natomiast obowiązek ustalenia procedury zgłoszeń wewnętrznych dotyczy podmiotów prawnych, na rzecz których według stanu na dzień 1 stycznia lub 1 lipca danego roku wykonuje pracę zarobkową co najmniej 50 osób (art. 23 ust. 1 ww. ustawy).*

*Z uwagi na fakt, iż w dniach 1 stycznia 2024 r. oraz 1 lipca 2024 r. ustawa nie weszła jeszcze w życie, powyższe daty nie mają znaczenia przy weryfikacji liczby osób wykonujących pracę zarobkową na rzecz podmiotu prawnego, która warunkuje powstanie obowiązku utworzenia procedury zgłoszeń wewnętrznych.*

*W konsekwencji więc podmioty prawne, w których wskazana wyżej liczba osób waha się wokół 50 powinny dokonać takiego obliczenia najpóźniej w dniu 1 stycznia 2025 r. i na ten dzień mieć gotową procedurę.”*

Wyjaśnienia resortu pracy zamieściliśmy 5 sierpnia 2024 r. na naszej stronie internetowej w zakładce „Redakcja informuje” oraz w „Aktualnościach”. W doktrynie pojawiają się jednak stanowiska, że ww. podmioty prawne powinny wdrożyć procedurę zgłoszeń wewnętrznych do 25 września 2024 r. Przyjmując ten termin, najpóźniej 17 września 2024 r. powinny one podać ją do wiadomości osób wykonujących pracę w sposób przyjęty w tych podmiotach.

**Zwracamy uwagę!** Jak wyjaśnił resort pracy w stanowisku udostępnionym naszemu Wydawnictwu 9 sierpnia 2024 r., obowiązek wdrożenia procedury zgłoszeń wewnętrznych – do 25 września 2024 r. dotyczy podmiotów prawnych wymienionych w art. 23 ust. 3 ustawy o ochronie sygnalistów, do których nie ma zastosowania próg co najmniej 50 osób wykonujących pracę zarobkową. Są to podmioty prawne wykonujące działalność w zakresie usług, produktów i rynków finansowych oraz przeciwdziałania praniu pieniędzy i finansowaniu terroryzmu, bezpieczeństwa transportu i ochrony środowiska, objętych zakresem stosowania aktów prawnych Unii Europejskiej wymienionych w części I.B. i II załącznika do dyrektywy 2019/1937. W tej grupie mieszczą się m.in. biura rachunkowe.

# A. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE I ZDROWOTNE

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:

- z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1243), zwanej ustawą o sus,
- z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 146; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1222), zwanej ustawą zdrowotną,
- z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 226; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 863), zwanej ustawą o pdof.

## I. ZAGADNIENIA DOTYCZĄCE ROZLICZANIA I OPŁACANIA SKŁADEK

### 1. Rozliczenie składkowo-podatkowe pracownika niezdolnego do pracy z powodu choroby

*Pracownik zatrudniony na cały etat w podstawowym systemie czasu pracy, od poniedziałku do piątku, w poniedziałek 8 lipca br. po 5 godzinach pracy udał się do lekarza i od tego dnia do końca miesiąca przebywał na zwolnieniu lekarskim, nabywając prawo do zasiłku chorobowego. Jak należało obliczyć wynagrodzenie za pracę i zasiłek chorobowy oraz dokonać rozliczeń składkowo-podatkowych? Nadmieniamy, że pracownik jest wynagradzany w stałej miesięcznej wysokości 5.100 zł, przysługują mu podstawowe koszty uzyskania przychodów, pracodawca stosuje kwotę zmniejszającą zaliczkę na podatek dochodowy w wysokości 300 zł.*

#### Ustalenie wynagrodzenia za pracę

Wynagrodzenie za pracę należało obniżyć o 1/30 za każdy dzień niezdolności do pracy, za który wypłacono zasiłek chorobowy, a za część dnia pracy w dniu 8 lipca br. obliczyć według stawki godzinowej (za 5 godz.).

Obliczenia wynagrodzenia, ustalonego w stawce miesięcznej w stałej wysokości, za przepracowaną część miesiąca, jeżeli pracownik za pozostałą część tego miesiąca otrzymał wynagrodzenie określone w art. 92 K.p. albo zasiłek chorobowy dokonuje się zgodnie z § 11 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy... (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), dalej rozporządzenia o wynagrodzeniu. Wówczas na mocy ww. przepisu, miesięczną stawkę wynagrodzenia dzieli się przez 30 i otrzymaną kwotę mnoży przez liczbę dni wskazanych w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby. Tak obliczoną kwotę wynagrodzenia odejmuje się od wynagrodzenia przysługującego za cały miesiąc. Dotyczy to także dnia niezdolności do pracy w części przepracowanego (8 lipca). Warunek „otrzymania wynagrodzenia albo zasiłku” zostanie tu bowiem zachowany, o czym piszemy dalej. Za ten dzień wynagrodzenie za pracę należało ustalić według stawki



godzinowej, uzyskanej poprzez podzielenie wynagrodzenia określonego w stałej miesięcznej wysokości (tu 5.100 zł) przez liczbę godzin pracy obowiązującą w danym miesiącu (tu w lipcu br., w którym były do przepracowania 184 godz.).

### **Przykład**

*Przyjmujemy założenia z pytania, a zatem za lipiec br. wynagrodzenie za pracę wyniosło **1.158,60 zł**, zgodnie z wyliczeniem:*

- obniżenie wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby:  
 $5.100 \text{ zł} : 30 = 170 \text{ zł}$ ;  $170 \text{ zł} \times 24 \text{ dni} = 4.080 \text{ zł}$ ;  $5.100 \text{ zł} - 4.080 \text{ zł} = 1.020 \text{ zł}$ ,
- wynagrodzenie za dzień częściowo przepracowany:  $5.100 \text{ zł} : 184 \text{ godz.} = 27,72 \text{ zł}$ ;  
 $27,72 \text{ zł} \times 5 \text{ godz.} = 138,60 \text{ zł}$ ,
- wynagrodzenie razem:  $1.020 \text{ zł} + 138,60 \text{ zł} = 1.158,60 \text{ zł}$ .

### **Zasiłek chorobowy**

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi co do zasady przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Zasiłek ten przysługuje za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy w wysokości 80% podstawy wymiaru (art. 11 ust. 1 i 4 ustawy zasiłkowej). Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej, zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Pracownik z pytania nie zachował jednak prawa do wynagrodzenia za cały dzień roboczy (8 lipca), a jedynie za jego część. Dlatego za ten dzień przysługiwał mu także zasiłek chorobowy. Powyższe potwierdza stanowisko ZUS z 6 listopada 2019 r. będące odpowiedzią na pytania naszego Wydawnictwa (cytowane m.in. w UiPP nr 23/2019, str. 5).

### **Przykład**

*Przyjmujemy dane z poprzedniego przykładu oraz że limit wypłaty wynagrodzenia chorobowego pracownik (w wieku 50+) wykorzystał w styczniu, marcu i kwietniu br. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od lipca 2023 r. do czerwca 2024 r. (za styczeń, marzec, kwiecień – po uzupełnieniu) w wysokości 4.400,79 zł. Za 24 dni absencji chorobowej pracownik otrzymał zasiłek chorobowy w wysokości **2.816,40 zł**, zgodnie z wyliczeniem:  $4.400,79 \text{ zł} : 30 = 146,69 \text{ zł}$ ;  
 $146,69 \text{ zł} \times 80\% = 117,35 \text{ zł}$  (stawka dzienna);  $117,35 \text{ zł} \times 24 \text{ dni} = 2.816,40 \text{ zł}$ .*


### **Rozliczenie składkowo-podatkowe**

W podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracownika należało uwzględnić wyłącznie wynagrodzenie za pracę. Zasiłki z ubezpieczeń społecznych nie podlegają oskładkowaniu (art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o sus i art. 81 ust. 1 ustawy zdrowotnej). Z kolei zaliczkę na podatek dochodowy pracodawca będący płatnikiem zasiłków powinien być obliczyć i pobrać od wynagrodzenia za pracę i zasiłku chorobowego (art. 32 ust. 1 ustawy o pdof). W okolicznościach wskazanych w pytaniu dla celów ustalenia składki zdrowotnej zastosowanie znajdował przepis art. 83 ust. 1 i 2b ustawy zdrowotnej, w myśl którego, w przypadku gdy składka na ubezpieczenie zdrowotne obliczona przez pracodawcę, zgodnie z przepisami ustawy zdrowotnej, jest wyższa od kwoty zaliczki na podatek dochodowy obli-

czonej zgodnie z przepisami ustawy o pdof w brzmieniu obowiązującym na dzień 31 grudnia 2021 r., składkę obliczoną za poszczególne miesiące obniża się do wysokości tej kwoty. Przy ustalaniu kwoty zaliczki na dzień 31 grudnia 2021 r. pracodawca z pytania powinien przyjąć stawkę podatku w wysokości 17% oraz kwotę zmniejszającą w wysokości 43,76 zł.

**Zwracamy uwagę!** Sąd Najwyższy w dniu 2 lutego 2016 r. podjął uchwałę (sygn. akt III UZP 18/15, OSNP 2016/8/105), zgodnie z którą: „Składka na ubezpieczenie zdrowotne podlega obniżeniu do wysokości zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych w tej części, którą oblicza się od przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składki (...)”. Zatem dla celów obniżenia składki zdrowotnej w omawianym przypadku należało obliczyć zaliczkę

**Dla Prenumeratorów GOFIN**



Baza interpretacji wydawanych m.in. przez ZUS dostępna w serwisie [www.interpretacje.gofin.pl](http://www.interpretacje.gofin.pl)

na podatek dochodowy, według zasad obowiązujących na dzień 31 grudnia 2021 r., wyłącznie od wynagrodzenia za pracę i jeśli składka zdrowotna w wysokości 9% podstawy wymiaru okazała się od niej wyższa, to dokonać obniżenia

tej składki do kwoty wyliczonej zaliczki. Stosowanie tej uchwały potwierdził ZUS w dniu 21 czerwca 2016 r. w odpowiedzi na pytanie naszego Wydawnictwa, a także w interpretacji indywidualnej z 2 lutego 2021 r. (znak WPI/200000/43/56/2021).

## Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzednich przykładów oraz że wypłat wynagrodzenia i zasiłku chorobowego pracodawca dokonał 30 lipca br. Pracownikowi przysługują podstawowe koszty uzyskania przychodów oraz złożył oświadczenie upoważniające pracodawcę do stosowania kwoty zmniejszającej zaliczkę na podatek dochodowy w wysokości 300 zł.

Rozliczenie składkowo-podatkowe przedstawiało się następująco:

wyszczególnienie	wiersz	obciążenia składkowo-podatkowe
wynagrodzenie za pracę	- 1 -	1.158,60 zł
zasiłek chorobowy	- 2 -	2.816,40 zł
podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: wiersz 1	- 3 -	1.158,60 zł
składki na ubezpieczenia społeczne do pobrania ze środków pracownika: wiersz 3 x 9,76% + wiersz 3 x 1,5% + wiersz 3 x 2,45%	- 4 -	158,85 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: wiersze 1 - 4	- 5 -	999,75 zł
obliczona składka na ubezpieczenie zdrowotne: wiersz 5 x 9%	- 6 -	89,98 zł*)
pobrana składka na ubezpieczenie zdrowotne	- 7 -	83,74 zł*)
podstawa opodatkowania: wiersz 1 - 250 zł - wiersze 4 + 2, po zaokrągleniu	- 8 -	3.566,00 zł
zaliczka na podatek dochodowy: wiersz 8 x 12% - 300 zł, po zaokrągleniu	- 9 -	128,00 zł
kwota do wypłaty: wiersze 1 + 2 - 4 - 7 - 9	- 10 -	3.604,41 zł

**Uwaga:\*)** Składka na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 89,98 zł, na mocy art. 83 ust. 1 i 2b ustawy zdrowotnej, została obniżona do kwoty zaliczki na podatek dochodowy ustalonej od wynagrodzenia za pracę według zasad obowiązujących na dzień 31 grudnia 2021 r., tj. 1.158,60 zł - 250 zł - 158,85 zł = 750 zł (po zaokrągleniu); 750 zł x 17% - 43,76 zł = 83,74 zł.



## 2. Zwolnienie z opłacania składek na FP, FS i FGŚP za pracownicę po powrocie z urlopów związanych z rodzicielstwem

*Pracownica 5 czerwca br. wróciła do pracy po wykorzystaniu urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, następnie przebywała na zaległym i bieżącym urlopie wypoczynkowym, a od 7 sierpnia br. przeszła na roczny urlop wychowawczy. Pracodawca wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc dokonuje 10. dnia następnego miesiąca. Czy należało/należy obliczyć składki na FP, FS i FGŚP od wynagrodzenia wypłaconego jej 10 lipca br. za czerwiec, 9 sierpnia br. za lipiec i 10 września br. za sierpień?*

Nie. Pracodawca nie opłaca składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego. Tak stanowi art. 104a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.). Powołany przepis ma zastosowanie również do składki na Fundusz Solidarnościowy (art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 23 października 2018 r. o Funduszu Solidarnościowym, Dz. U. z 2024 r. poz. 296 z późn. zm.). Za pracownika powracającego z ww. urlopów we wskazanym wyżej okresie pracodawca jest też zwolniony z opłacania składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, dalej FGŚP (art. 9a ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, Dz. U. z 2023 r. poz. 1087 ze zm.).

**Ważne:** Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP liczy się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu macierzyńskiego/rodzicielskiego/wychowawczego.

W przypadku gdy pracownica, tak jak w pytaniu, bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim korzysta z urlopu wypoczynkowego, to przyjmuje się, że jej powrót do pracy nastąpił po zakończeniu ww. urlopów związanych z rodzicielstwem, a nie od daty faktycznego podjęcia pracy po urlopie wypoczynkowym.

Jeżeli pracownica po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego i bezpośrednio po nim urlopu rodzicielskiego, powróciła do pracy, a następnie po pewnym czasie na to samo dziecko korzysta z urlopu wychowawczego, to okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Solidarnościowy i FGŚP liczy się:

- od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu rodzicielskiego, do miesiąca, w którym następuje rozpoczęcie urlopu wychowawczego lub jego części, a następnie
- od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu wychowawczego lub jego części; w razie korzystania z kolejnej części urlopu wychowawczego – do miesiąca rozpoczęcia kolejnej części tego urlopu,

do wyczerpania (w wyniku sumowania) 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania tych składek.

## Przykład

*Pracownica z pytania do 5 czerwca 2024 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i rodzicielskim, od 6 czerwca do 6 sierpnia 2024 r. na urlopie wypoczynkowym, a od 7 sierpnia 2024 r. do 6 sierpnia 2025 r. korzysta z urlopu wychowawczego.*

*Okres zwolnienia z opłacania składek na FP, FS i FGŚP przypada:*

- od 1 lipca do 31 sierpnia 2024 r. (2 m-ce),*
- od 1 września 2025 r. do 30 czerwca 2028 r. (34 m-ce).*

*Gdyby pracownica nie korzystała z urlopu wychowawczego, to pracodawca byłby zwolniony z opłacania za nią składek na FP, FS i FGŚP w okresie od 1 lipca 2024 r. do 30 czerwca 2027 r.*

Pracodawca wypłat wynagrodzeń za dany miesiąc dokonuje 10. dnia następnego miesiąca. Jak wyjaśnił ZUS w poradniku pt. „Zasady opłacania składek na Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (...)”, dostępnym na stronie internetowej

**ZUS**

www.zus.pl: „(...) Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy (także FS i FGŚP – przyp. red.) należy odnosić do kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o s.u.s., wypłaconych (postawionych do dyspozycji pracownika) w okresie przysługującego zwolnienia (bez znaczenia jest to, za jaki okres należy są te wynagrodzenia). (...)”.

## Przykład

*Przyjmując założenia z pytania, od wypłaconego pracownicy 10 lipca br. i 9 sierpnia br. wynagrodzenia, odpowiednio należnego za czerwiec br. i za lipiec br., pracodawca był zwolniony z opłacania składek na omawiane Fundusze. Natomiast od wynagrodzenia za kilka dni sierpnia br. wypłaconego 10 września br., a więc w miesiącu, w którym zwolnienie to nie przysługuje, trzeba będzie opłacić składki na ww. Fundusze.*

## 3. Opłacanie składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu kontraktu menedżerskiego wykonywanego w ramach prowadzonej działalności

*Z przedsiębiorcą w ramach prowadzonej przez niego pozarolniczej działalności gospodarczej zawarliśmy kontrakt menedżerski, w którym wynagrodzenie zostało określone w stawce miesięcznej. Czy z kontraktu menedżerskiego powinniśmy zgłosić go do ubezpieczeń w ZUS i opłacać wszystkie składki? Nadmieniamy, że obok przychodów z tego kontraktu uzyskuje on przychody z działalności gospodarczej i składki na ubezpieczenia społeczne opłaca na zasadach ogólnych (od podstawy w wysokości 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia).*

Z tytułu kontraktu menedżerskiego osoba z pytania podlega obowiązkowo wyłącznie ubezpieczeniu zdrowotnemu, a ubezpieczeniom społecznym dobrowolnie. Przy czym może ona zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podlegać im z tytułu wykonywania tego kontraktu, co wyjaśniamy dalej.

Kontrakt menedżerski zaliczany jest co do zasady do umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 K.c.). W przypadku, gdy przed-

miot umowy cywilnoprawnej (m.in. zlecenia, umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia) jest taki sam jak przedmiot prowadzonej działalności gospodarczej, to obowiązkowe ubezpieczenia społeczne (także ubezpieczenie zdrowotne) są wyłącznie z działalności. Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy w ramach pozarolniczej działalności gospodarczej wykonywana jest praca na podstawie kontraktu menedżerskiego.

**Ważne:** Przychody uzyskane z tytułu kontraktu menedżerskiego, zgodnie z art. 13 pkt 9 ustawy o pdof, kwalifikowane są do przychodów z działalności wykonywanej osobiście, także gdy został on zawarty w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej.

Biorąc powyższe pod uwagę, ZUS w poradniku dla osób prowadzących pozarolniczą działalność (dostępnym na stronie internetowej [www.zus.pl](http://www.zus.pl)) wyjaśnił, że wykonywanie kontraktu menedżerskiego w ramach prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej jest traktowane jako tytuł do ubezpieczeń społecznych, a nie umowa wykonywana w ramach działalności pozarolniczej. Jeśli więc stanowi jedyne źródło przychodów z tej działalności, jest tytułem do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, ubezpieczenia wypadkowego oraz do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Jeżeli jednak w ramach działalności uzyskiwane są przychody także z działalności pozarolniczej (w rozumieniu przepisów podatkowych), to następuje zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych.

Przy rozstrzygnięciu obowiązku ubezpieczeń społecznych w razie ich zbiegu zastosowanie znajdują przepisy art. 9 ust. 2 i 2a ustawy o sus. Zgodnie z pierwszym z nich, osoba spełniająca warunki do objęcia obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z kilku tytułów, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2, 4-6 i 10 (m.in. umowy zlecenia/agencyjnej/innej umowy o świadczenie usług i prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej), jest objęta obowiązkowo ubezpieczeniami z tego tytułu, który powstał najwcześniej. Może ona jednak dobrowolnie, na swój wniosek, być objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych tytułów lub zmienić tytuł ubezpieczeń (z zastrzeżeniem art. 9 ust. 2c i 7 ustawy o sus niemającego zastosowania w omawianym przypadku, dlatego je pomijamy). Z kolei drugi z nich (zdanie 1 i 2) wskazuje tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych, gdy z umowy zlecenia/agencyjnej/innej umowy o świadczenie usług przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest niższy od najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 18 ust. 8 ustawy o sus, czyli niższy niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Wówczas obowiązkowe ubezpieczenia społeczne są z pozarolniczej działalności, a z umowy dobrowolne.

W pytaniu Czytelnika nie podano informacji o wynagrodzeniu z kontraktu menedżerskiego. Z pozarolniczej działalności gospodarczej właściwa dla przedsiębiorcy podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wynosi 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, a zatem po rozpoczęciu wykonywania kontraktu menedżerskiego nadal obowiązkowo będzie on podlegał ubezpieczeniom społecznym z działalności, natomiast z kontraktu dobrowolnie. Przy czym będzie mógł zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i podlegać im z tytułu kontraktu menedżerskiego, gdy wynagrodzenie z tytułu jego wykonywania będzie co najmniej równe wysokości podstawy wymiaru składek z działalności. W takim przypadku z pozarolniczej działalności gospodarczej ubezpieczenia te będą dobrowolne.

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają osoby spełniające warunki do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, które są osobami prowadzącymi działalność pozarolniczą i osobami wykonującymi pracę na podstawie m.in. umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia (art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. c i e ustawy zdrowotnej). Zgodnie z art. 82 ust. 1 ustawy zdrowotnej, w przypadku gdy ubezpieczony uzyskuje przychody z więcej niż jednego tytułu do objęcia obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego, o którym mowa w art. 66 ust. 1 tej ustawy, składka na ubezpieczenie zdrowotne opłacana jest z każdego z tych tytułów odrębnie.

Czytelnik powinien zgłosić osobę wykonującą kontrakt menedżerski do właściwych ubezpieczeń na druku ZUS ZZA (ewentualnie ZUS ZUA), z kodem tytułu ubezpieczenia 04 11 X X, z datą od dnia oznaczonego w kontrakcie jako dzień rozpoczęcia jego wykonywania. Następnie od wypłacanego mu wynagrodzenia pobierać składkę zdrowotną (ewentualnie także składki na ubezpieczenia społeczne, gdy nastąpi zmiana tytułu do obowiązkowych ubezpieczeń), wykazując je w raporcie ZUS RCA. Zaliczkę na podatek dochodowy oblicza na zasadach określonych w art. 41 ust. 1 ustawy o pdof, tj. stosując do dokonywanego świadczenia, pomniejszonego o:

- miesięczne koszty uzyskania przychodów w wysokości określonej w art. 22 ust. 9 ustawy o pdof (z tytułu kontraktu menedżerskiego w wysokości 250 zł) oraz
- potrącone przez płatnika w danym miesiącu składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowane przez osobę ubezpieczoną (gdy podlega tym ubezpieczeniom), najniższą stawkę podatkową określoną w skali, o której mowa w art. 27 ust. 1 ustawy o pdof (12%).

Na wniosek podatnika płatnicy obliczają i pobierają w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy, stosując zamiast najniższej stawki określonej w skali, wyższą stawkę podatkową określoną w tej skali (32%).

W przypadku ustalania zaliczki na podatek dochodowy zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o pdof, płatnik pomniejsza zaliczki o kwotę stanowiącą nie więcej niż 1/12 kwoty zmniejszającej podatek, jeżeli podatnik złoży temu płatnikowi oświadczenie o stosowaniu pomniejszenia (art. 31b ust. 1 ustawy o pdof). W tym dokumencie podatnik wskazuje, że płatnik jest uprawniony do pomniejszenia zaliczki o kwotę stanowiącą: 1/12 kwoty zmniejszającej podatek albo 1/24 kwoty zmniejszającej podatek, albo 1/36 kwoty zmniejszającej podatek (art. 31b ust. 3 ustawy o pdof).

## **Przykład**

*Spółka z o.o. zawarła od 1 sierpnia br. kontrakt menedżerski z osobą fizyczną w ramach prowadzonej przez nią działalności gospodarczej, za wynagrodzeniem w wysokości 20.000 zł. Przychody z tytułu kontraktu menedżerskiego nie są jedynymi przychodami z tej działalności, uzyskuje ona również przychody kwalifikowane do przychodów z działalności gospodarczej. Z pozarolniczej działalności gospodarczej przedsiębiorca opłaca składki na ubezpieczenia społeczne od podstawy wymiaru w wysokości 4.694,40 zł (60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego).*

*Kontrakt menedżerski stanowi tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego, natomiast ubezpieczenia społeczne są dobrowolne, o które osoba wykonująca kontrakt menedżerski nie wniosła. Nie złożyła ona też oświadczenia na formularzu PIT-2, dotyczącego pomniejszania miesięcznej zaliczki na podatek dochodowy o kwotę zmniejszającą.*

*Od wypłaconego menedżerowi wynagrodzenia za sierpień br. spółka dokonała następujących wyciżeń.*

wyszczególnienie	wiersz	obciążenia składkowo-podatkowe
kwota wynagrodzenia	- 1 -	20.000,00 zł
podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne: wiersz 1	- 2 -	20.000,00 zł
składka na ubezpieczenie zdrowotne do pobrania: wiersz 2 x 9%	- 3 -	1.800,00 zł
podstawa obliczenia zaliczki na podatek dochodowy: wiersz 1 - 250 zł	- 4 -	19.750,00 zł
zaliczka na podatek dochodowy: wiersz 4 x 12%	- 5 -	2.370,00 zł
kwota wypłaty: wiersze 1 - 3 - 5	- 6 -	15.830,00 zł

*Gdyby przedsiębiorca zmienił tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń emerytalno-rentowych i podlegał im z tytułu kontraktu menedżerskiego, a ponadto wniósł o dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, to miesięczna podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe podlegałaby ograniczeniu. Zgodnie z art. 20 ust. 3 ustawy o sus nie może ona przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia, czyli w 2024 r. kwoty 19.560 zł.*

#### **4. Wakacje składkowe nie dla wszystkich przedsiębiorców, z uwzględnieniem stanowiska ZUS**

*Prowadzę działalność gospodarczą na podstawie wpisu do CEIDG, przy której zatrudniam kilku pracowników, a niekiedy dodatkowo zawieram umowy zlecenia, m.in. ze studentami. Jak ustalić liczbę osób zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego, dla celów skorzystania ze zwolnienia z opłacania składek ZUS?*

Czytelnik powinien ustalić liczbę osób zgłoszonych do ubezpieczeń w miesiącu poprzedzającym złożenie wniosku o zwolnienie z opłacania składek.

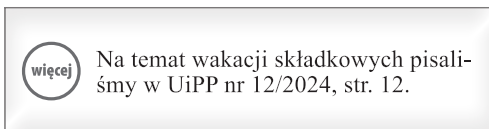


Ze zwolnienia z opłacania składek, tzw. wakacji składkowych, może skorzystać osoba prowadząca działalność gospodarczą na podstawie przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 ze zm.) lub innych przepisów szczególnych, jeżeli:

- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku o zwolnienie z opłacenia należnych składek, dalej wniosku, miała zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego nie więcej niż dziesięciu ubezpieczonych,
- w ostatnich 2 latach kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku nie osiągnęła przychodu z pozarolniczej działalności gospodarczej lub w co najmniej jednym roku z 2 ostatnich lat kalendarzowych poprzedzających rok złożenia wniosku osiągnęła roczny przychód z pozarolniczej działalności gospodarczej nieprzekraczający równowartości w złotych 2 milionów euro (równowartość oblicza się według średniego kursu euro ogłaszanego przez NBP w ostatnim dniu roboczym roku kalendarzowego poprzedzającego rok złożenia wniosku),

- jako ubezpieczona w roku kalendarzowym poprzedzającym rok złożenia wniosku oraz w okresie od początku roku kalendarzowego złożenia wniosku do dnia złożenia tego wniosku nie wykonywała pozarolniczej działalności gospodarczej na rzecz byłego pracodawcy, na rzecz którego w roku kalendarzowym rozpoczęcia działalności gospodarczej lub w poprzednim roku kalendarzowym wykonywała w ramach stosunku pracy lub spółdzielczego stosunku pracy czynności wchodzące w zakres wykonywanej działalności gospodarczej,
- w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku jako ubezpieczona podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej; zgodnie z wyjaśnieniem ZUS wystarczy choć jeden dzień (dobrowolnych albo obowiązkowych) ubezpieczeń emerytalno-rentowych i wypadkowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej.

Powyższe wynika z art. 17a ust. 1 i 2 ustawy o sus, który wejdzie w życie z dniem 1 listopada 2024 r.



Ustalając liczbę osób zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego (nie więcej niż 10 ubezpieczonych), przedsiębiorca uwzględnia wszystkie osoby, w tym siebie, które w mie-

siącu poprzedzającym złożenie wniosku były zgłoszone do ww. ubezpieczeń. Jak czytamy

**ZUS**

na stronie internetowej ZUS ([www.zus.pl](http://www.zus.pl)): „(...) *Do limitu 10 ubezpieczonych wliczają się następujące osoby:*

- *Ty, czyli wnioskujący przedsiębiorca,*
- *pracownicy,*
- *zleceniobiorcy (z wyłączeniem uczniów i studentów do 26 roku życia),*
- *osoby, które z Tobą współpracują.*

*Do limitu zgłoszonych do ubezpieczeń nie wliczają się osoby, które nie podlegają ubezpieczeniu wypadkowemu, czyli między innymi osoby, które:*

- *pobierają zasiłek macierzyński;*
- *przebywają na urlopie wychowawczym bądź na urlopie bezpłatnym. (...)*”.

## **Przykład**

*Zakładamy, że przez cały październik br. osoba prowadząca działalność gospodarczą będzie zatrudniała 9 pracowników, a ponadto 28 października br. zawrze umowę zlecenia z osobą fizyczną, która z tego tytułu będzie podlegała tylko ubezpieczeniu zdrowotnemu. Łącznie w październiku br., wliczając siebie, przedsiębiorca będzie zgłaszał do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego 11 ubezpieczonych. Zatem nie spełni jednego z warunków do skorzystania z wakacji składkowych w grudniu br.*

Na tle badania limitu osób zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego powstało pytanie, czy należy przyjmować do niego sumę osób zgłoszonych do tych ubezpieczeń w ciągu danego miesiąca, czy też badać go w każdym dniu danego miesiąca? Przykładowo, przedsiębiorca w październiku br. będzie zgłaszał do ubezpieczeń społecznych i/lub ubezpieczenia zdrowotnego:



- przez cały miesiąc 6 pracowników (6 osób zgłoszonych do ubezpieczeń) oraz do 19 października br. 2 pracowników, w związku z rozwiązaniem się ich umów o pracę zawartych na czas określony (2 osoby zgłoszone do ubezpieczeń), a także
- w okresach od 1 do 25 października br. jednego zleceniobiorcę (1 osoba zgłoszona do ubezpieczeń) i od 28 do 31 października br. jednego zleceniobiorcę (1 osoba zgłoszona do ubezpieczenia).

W ciągu miesiąca przedsiębiorca będzie zgłaszał do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego łącznie 11 osób (wraz ze sobą), jednakże w żadnym dniu tego miesiąca liczba osób zgłoszonych do tych ubezpieczeń nie przekroczy 10 ubezpieczonych. Czy przedsiębiorca spełni warunek zgłaszania do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego nie więcej niż 10 ubezpieczonych? W tej sprawie wystąpiliśmy z pytaniem do ZUS. W dniu 20 sierpnia 2024 r.

## ZUS

otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy: *„(...) badając limit osób zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego należy przyjmować sumę osób zgłoszonych do tych ubezpieczeń w ciągu danego miesiąca. Oznacza to, że w przedstawionym przykładzie płatnik nie spełni warunku limitu ubezpieczonych, gdyż w ciągu miesiąca będzie miał zgłoszonych do ubezpieczeń łącznie 11 osób (wraz ze sobą).*

*Płatnik może skorzystać z »wakacji składkowych« jeżeli m.in. w miesiącu kalendarzowym poprzedzającym miesiąc złożenia wniosku miał zgłoszonych do ubezpieczeń emerytalnego, rentowych i wypadkowego lub ubezpieczenia zdrowotnego nie więcej niż dziesięciu ubezpieczonych.*

*Ustawa przez zwrot »miał zgłoszonych« wprost wskazuje na faktycznie dokonane zgłoszenia ubezpieczonych do ZUS od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku.”.*

**Ważne:** Zwolnienie z opłacenia składek stanowi pomoc de minimis udzielaną w zakresie i na zasadach określonych w bezpośrednio obowiązujących aktach prawa Unii Europejskiej dotyczących pomocy w ramach zasady de minimis (art. 17b ust. 2 ustawy o sus).

Zatem z wakacji składkowych będzie mógł skorzystać przedsiębiorca, który dysponuje limitem pomocy de minimis co najmniej w wysokości sumy obowiązujących go we wskazanym miesiącu kalendarzowym składek na ubezpieczenia społeczne podlegających zwolnieniu. Wniosek zawiera m.in. zaświadczenia o pomocy de minimis i pomocy de minimis w rolnictwie lub rybołówstwie, jaką przedsiębiorca otrzymał w okresie 3 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku, albo oświadczenie o wielkości tej pomocy otrzymanej w tym okresie, albo oświadczenie o nieotrzymaniu takiej pomocy w tym okresie.

Płatnik składek będzie składał wniosek o skorzystanie z wakacji składkowych w miesiącu poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, który ma być objęty zwolnieniem (o symbolu RWS). Może on być złożony wyłącznie z profilu płatnika na Platformie Usług Elektronicznych (PUE)/eZUS. Jeśli więc osoba prowadząca działalność gospodarczą spełni wszystkie wymienione wcześniej warunki i chciałaby skorzystać z wakacji składkowych w grudniu br., to wniosek na PUE/e-ZUS powinna złożyć w listopadzie br. Informacje w sprawie rozpatrzenia wniosku ZUS udostępni przedsiębiorcy na jego koncie płatnika na PUE/eZUS. Jeśli wniosek zostanie rozpatrzony negatywnie, ZUS wyda w tej sprawie decyzję, którą przekaże przedsiębiorcy również na jego koncie płatnika na PUE/eZUS. Od tej decyzji można się odwołać – za pośrednictwem ZUS – do sądu.

## B. ZASIŁKI CHOROBY I INNE ŚWIADCZENIA

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustaw:

- z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2023 r. poz. 2780), zwanej ustawą zasiłkową,
- z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1251; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2024 r. poz. 1243), zwanej ustawą emerytalną.

### II. PROBLEMATYKA USTALANIA PODSTAWY WYMIARU ZASIŁKÓW

#### 1. Wynagrodzenie za miesiące, w których wystąpiły NN w podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego

*Pracownik jest zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem określonym na poziomie płacy minimalnej. W dwóch miesiącach (w kwietniu i lipcu), z których wynagrodzenie podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku opiekuńczego przysługującego pracownikowi w sierpniu 2024 r., był on nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych bez prawa do wynagrodzenia. Czy okoliczność ta ma wpływ na wysokość tej podstawy? Nadmieniamy, że w kwietniu br. pracownik przez 5 dni chorował.*

Podstawę wymiaru zasiłku opiekuńczego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych (odpowiednio pełnych miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia, jeśli pracownik jest zatrudniony krócej) poprzedzających miesiąc, w którym powstała konieczność sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem lub innym chorym członkiem rodziny (art. 36 ust. 1 i 2 w zw. z art. 47 ustawy zasiłkowej). Jeżeli w którymś z tych miesięcy pracownik osiągnął niższe wynagrodzenie z powodu usprawiedliwionej nieobecności w pracy, to wynagrodzenie za ten miesiąc w określonym przypadku przyjmuje się do podstawy wymiaru po uzupełnieniu, o czym piszemy dalej. Nie dotyczy to natomiast sytuacji, gdy pracownik osiągnął niższe wynagrodzenie z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.


**Ważne:** Jeśli pracownik nie uzyskał wynagrodzenia za część miesiąca z przyczyn nieusprawiedliwionych, to do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego przyjmuje się wynagrodzenie osiągnięte w tym miesiącu, bez uzupełniania jego wysokości za dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Powyższe wynika z komentarza ZUS do ustawy zasiłkowej, dostępnego na stronie internetowej [www.zus.pl](http://www.zus.pl).

A zatem, w przypadku gdy wynagrodzenie pracownika za dany miesiąc zostało obniżone wyłącznie na skutek nieobecności nieusprawiedliwionej, to do podstawy wymiaru zasiłku opiekuńczego należy przyjąć wynagrodzenie faktycznie wypłacone za ten miesiąc, bez uzupełnienia (także wówczas, gdy w wyniku tej nieobecności pracownik przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy). Z kolei gdy oprócz nieobecności nieusprawiedliwionej wystąpiła także usprawiedliwiona, wynagrodzenie za ten miesiąc należy uzupełnić, ale tylko o dni nieobecności usprawiedliwionej. W liczbie dni, którą pracownik był obowiązany przepracować, nie należy uwzględniać dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej). Na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 13/2024, str. 7, w którym cytowaliśmy otrzymane stanowisko ZUS w tej sprawie.

**Zwracamy uwagę!** Podstawa wymiaru świadczeń chorobowych (w tym także zasiłku opiekuńczego) pracownika zatrudnionego 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 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Od 1 lipca 2024 r. najniższa podstawa wymiaru wynosi **3.710,47 zł** (4.300 zł – 589,53 zł). Dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy kwota ta ulega zmniejszeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

**Dla Prenumeratorów GOFIN**



Wskaźniki i stawki dostępne  
w serwisie [www.wskazniki.gofin.pl](http://www.wskazniki.gofin.pl)

W konsekwencji powyższego, jeśli podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego pracownika z pytania, ustalona z uwzględnieniem w niej obniżonego wynagrodzenia za miesiące, w których miała miejsce nieobecność nieusprawiedliwiona, jest niższa od najniższej podstawy wymiaru, to należy ją podwyższyć do tej kwoty.

## Przykład

*Pracownik jest zatrudniony na cały etat, za wynagrodzeniem określonym w stawce minimalnej. Zarówno w kwietniu, jak i w lipcu 2024 r. przez 3 dni był nieobecny w pracy z przyczyn nieusprawiedliwionych, a ponadto w kwietniu przez 5 dni chorował. Wynagrodzenie pracownika za te miesiące wyniosło: za kwiecień – 2.929 zł (oraz wynagrodzenie chorobowe za 5 dni), za lipiec – 3.739,12 zł.*

*W okresie od 19 do 23 sierpnia 2024 r. pracownik sprawował osobistą opiekę nad chorym 6-letnim dzieckiem, nabywając prawo do zasiłku opiekuńczego. Podstawę wymiaru tego świadczenia stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od sierpnia 2023 r. do lipca 2024 r. w wysokości **3.349,86 zł**, zgodnie z wyliczeniem:*

- wynagrodzenie za miesiące od sierpnia 2023 r. do marca 2024 r. oraz od maja do czerwca 2024 r.:  $[(3.600 \text{ zł} - 493,56 \text{ zł}) \times 5 \text{ m-cy}] + [(4.242 \text{ zł} - 581,58 \text{ zł}) \times 5 \text{ m-cy}] = \mathbf{33.834,30 \text{ zł}}$ ,
- wynagrodzenie za kwiecień 2024 r. uzupełnione o dni absencji chorobowej:
  - 4.242 zł (kwota z umowy o pracę) : 21 dni do przepracowania w kwietniu = 202 zł (stawka dzienna wynagrodzenia),
  - 202 zł x 18 dni obowiązujących do przepracowania z pominięciem NN = 3.636 zł (uzupełnione wynagrodzenie pomniejszone o NN),
  - 3.636 zł – 498,49 zł = **3.137,51 zł**,
- wynagrodzenie za lipiec 2024 r. bez uzupełnienia – **3.226,48 zł** (3.739,12 zł – 512,64 zł),
- $(33.834,30 \text{ zł} + 3.137,51 \text{ zł} + 3.226,48 \text{ zł}) : 12 \text{ m-cy} = 3.349,86 \text{ zł}$ .

*Ponieważ obliczona podstawa wymiaru zasiłku opiekuńczego jest niższa od najniższej podstawy wymiaru obowiązującej od 1 lipca 2024 r. (3.349,86 zł < 3.710,47 zł), to należy ją podwyższyć do kwoty **3.710,47 zł**.*

## 2. Wpływ odliczenia nadpłaty wynagrodzenia z poprzedniego miesiąca na podstawę wymiaru świadczeń chorobowych

*Pracodawca wypłaca wynagrodzenia za dany miesiąc 25. dnia tego miesiąca. Zdarza się, że już po wypłacie wynagrodzenia pracownik choruje lub korzysta z kilkugodzinnego wyjścia prywatnego z pracy, którego nie odpracuje. Powstałą z tego tytułu nadpłatę wynagrodzenia pracodawca odlicza w kolejnym miesiącu. W jakiej wysokości przyjmować do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych wynagrodzenie za miesiąc, w którym nastąpiła nadpłata i odliczenie wynagrodzenia?*

W sytuacji gdy pracownik nie przepracował pełnego miesiąca na skutek absencji zasiłkowej bądź np. prywatnego wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw osobistych, to wynagrodzenie za ten miesiąc ulega stosownemu pomniejszeniu. Zdarza się jednak, że ww. okoliczności zaistnieją już po wypłacie pełnego wynagrodzenia za dany miesiąc. Powstałą z tego tytułu nadpłatę wynagrodzenia, bez zgody pracownika, można odliczyć z kolejnej wypłaty.

**Ważne:** Z wynagrodzenia za pracę odlicza się, w pełnej wysokości, kwoty wypłacone w poprzednim terminie płatności za okres nieobecności w pracy, za który pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (art. 87 § 7 K.p.).

Dokonanie tej czynności nie ma wpływu na ustalanie podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego i zasiłków z ubezpieczeń społecznych (dalej świadczeń chorobowych). Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej i art. 92 § 2 K.p., podstawę wymiaru świadczenia chorobowego przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Przez wynagrodzenie rozumie się przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt 3 ustawy zasiłkowej).

Jeśli w okresie przyjmowanym do podstawy wymiaru świadczenia chorobowego pracownik nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych (np. z powodu choroby), przy jej ustalaniu:

- wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy,
- przyjmuje się, po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej, wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

**Zwracamy uwagę!** Nie dokonuje się uzupełnienia wynagrodzenia pracownika zmniejszonego w danym miesiącu wyłącznie o kilkugodzinną usprawiedliwioną nieobecność w pra-



Na temat odliczenia nadpłaconego wynagrodzenia pisaliśmy w UiPP nr 8/2024, str. 32.

cy (np. nieodpracowane kilkugodzinne wyjście z pracy w celu załatwienia spraw osobistych). Takie wynagrodzenie przyjmuje się do podstawy wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej.

W pytaniu wskazano, że powstała na skutek absencji zasiłkowej bądź nieodpracowanego prywatnego wyjścia z pracy nadpłatę wynagrodzenia za dany miesiąc pracodawca, na mocy powołanego wcześniej przepisu kodeksowego, odlicza w kolejnym miesiącu. Jeśli wynagrodzenie za takie miesiące należy uwzględnić w podstawie wymiaru świadczenia chorobowego, to uważamy, że trzeba je przyjąć w takiej wysokości, w jakiej pracownik powinien je uzyskać, czyli z uwzględnieniem sytuacji przedstawionych w pytaniu, mających wpływ na jego wysokość w miesiącu, w którym wystąpiły. Zatem wynagrodzenie za miesiąc, w którym:

- wystąpiła absencja zasiłkowa należy odpowiednio przyjąć po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy zasiłkowej lub wyłączyć z podstawy wymiaru,
- wystąpiło kilkugodzinne nieodpracowane wyjście z pracy w celu załatwienia spraw osobistych należy wliczyć do podstawy wymiaru w kwocie faktycznie wypłaconej (czyli pomniejszonej o nieodpracowane godziny),
- odliczono nadpłacone wynagrodzenie z poprzedniego terminu płatności należy wliczyć w pełnej kwocie jaką pracownik uzyskał za ten miesiąc (czyli przed dokonaniem jego pomniejszenia o nadpłatę z poprzedniego miesiąca).

Przyjęcie w omawianych okolicznościach innego sposobu, tj. wynagrodzenia w wysokości faktycznie uzyskanej przez pracownika za te miesiące (bez „przypisania” odliczenia nadpłaty do miesiąca, w którym ona wystąpiła) w niektórych przypadkach mogłoby skutkować zaniżeniem bądź zawyżeniem tej podstawy.

### **Przykład**

*Pracownik już po wypłacie pełnego wynagrodzenia za czerwiec 2024 r. (6.000 zł) skorzystał z 3-godzinnego wyjścia z pracy w celu załatwienia spraw osobistych, którego nie odpracował. Nadpłacone wynagrodzenie za ten miesiąc (112,50 zł) pracodawca odliczył z wynagrodzenia za lipiec 2024 r., które po odliczeniu wyniosło 5.887,50 zł (6.000 zł – 112,50 zł).*

*Pracownik chorował przez 3 dni sierpnia br., nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego. Podstawę jego wymiaru stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od sierpnia 2023 r. do lipca 2024 r., przy czym naszym zdaniem wynagrodzenie:*

- za czerwiec 2024 r. należało przyjąć po pomniejszeniu o jego nadpłatę odliczoną w lipcu 2024 r., czyli w wysokości **5.080,33 zł**, tj.  $6.000 \text{ zł} - 112,50 \text{ zł} = 5.887,50 \text{ zł}$ ;  $5.887,50 \text{ zł} - 807,17 \text{ zł} = 5.080,33 \text{ zł}$ ,
- za lipiec 2024 r. należało przyjąć w pełnej kwocie jaką pracownik uzyskał w tym miesiącu (przed odliczeniem nadpłaty za czerwiec 2024 r.), tj. w kwocie **5.177,40 zł** ( $6.000 \text{ zł} - 822,60 \text{ zł}$ ).

### **Przykład**

*Pracownik 25 czerwca 2024 r. otrzymał wynagrodzenie za w pełni przepracowany czerwiec 2024 r. w kwocie 5.000 zł. Następnego dnia stał się niezdolny do pracy z powodu choroby i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od 26 do 30 czerwca 2024 r. (5 dni). Nadpłacone pracownikowi wynagrodzenie za czerwiec 2024 r. w wysokości 833,35 zł ( $5.000 \text{ zł} : 30 = 166,67 \text{ zł}$ ;  $166,67 \text{ zł} \times 5 \text{ dni choroby} = 833,35 \text{ zł}$ ) pracodawca odliczył z wynagrodzenia za lipiec 2024 r. ( $5.000 \text{ zł} - 833,35 \text{ zł} = 4.166,65 \text{ zł}$ ).*



*W sierpniu 2024 r. pracownik przez kilka dni chorował, nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego. Podstawę jego wymiaru stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od sierpnia 2023 r. do lipca 2024 r., przy czym naszym zdaniem wynagrodzenie:*

- za czerwiec 2024 r. należało przyjąć w kwocie **4.314,50 zł** (5.000 zł – 685,50 zł), czyli po uzupełnieniu o dni absencji chorobowej,*
- za lipiec 2024 r. należało przyjąć w pełnej wysokości jaką pracownik uzyskał za ten miesiąc przed odliczeniem nadpłaconego wynagrodzenia za czerwiec 2024 r., tj. w kwocie **4.314,50 zł** (5.000 zł – 685,50 zł).*

### **3. Ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla przedsiębiorcy w razie zmiany kodu tytułu ubezpieczenia**

*Osoba prowadząca działalność gospodarczą od 1 stycznia do 31 grudnia 2023 r. opłacała składki na ubezpieczenia społeczne, w tym dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, od podstawy wymiaru uzależnionej od dochodu w wysokości 1.047 zł (kod tytułu ubezpieczenia 05 90 0 0). Od 1 stycznia 2024 r. opłaca je na zasadach ogólnych (kod tytułu ubezpieczenia 05 10 0 0), przy czym w czerwcu i lipcu 2024 r. jako podstawę wymiaru zadeklarowała kwotę 7.000 zł. W sierpniu 2024 r. przez 15 dni była niezdolna do pracy z powodu choroby. Czy ZUS, ustalając podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, przyjmie do niej tylko przychód za miesiąc po zmianie kodu tytułu ubezpieczenia?*

Nie. Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla przedsiębiorcy, który podlega ubezpieczeniu chorobowemu dłużej niż 12 miesięcy kalendarzowych, ZUS przyjmuje przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Tak stanowi art. 48 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Przychodem tym jest kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe przedsiębiorcy, po odliczeniu 13,71% tej podstawy (art. 3 pkt 4 ustawy zasiłkowej).

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (w tym chorobowe) osób prowadzących pozarolniczą działalność stanowi odpowiednio:

- zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia; kod tytułu ubezpieczenia rozpoczynający się cyframi odpowiednio 05 70/05 72,*
- zadeklarowana kwota, nie niższa jednak niż 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe – w 2024 r. nie niższa niż 4.694,40 zł; przy czym podstawa wymiaru składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe nie może przekraczać miesięcznie 250% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (w 2024 r. kwoty 19.560 zł); kod tytułu ubezpieczenia rozpoczynający się cyframi odpowiednio 05 10/05 12,*
- kwota uzależniona od dochodu z pozarolniczej działalności gospodarczej w rozumieniu przepisów o pdof, uzyskanego w poprzednim roku kalendarzowym, obliczona w sposób określony w art. 18c ustawy o sus, z zastrzeżeniem że nie może ona przekroczyć 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia i nie może być niższa niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w styczniu danego roku; kod tytułu ubezpieczenia rozpoczynający się cyframi odpowiednio 05 90/05 92.*



**Ważne:** W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przedsiębiorcy uwzględnieniu podlega przychód uzyskany za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek (art. 36 ust. 4 w zw. z art. 48 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Za okres nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, z którego przychód jest przyjmowany do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, uważa się także kolejne nieprzerwane okresy podlegania temu ubezpieczeniu z tego samego tytułu, np. kolejne okresy prowadzenia działalności pozarolniczej, oraz okresy między którymi wystąpiła przerwa przypadająca na niedzielę lub inny dzień ustawowo wolny od pracy.

W sytuacji gdy w okresie, z którego jest ustalana podstawa wymiaru, przychód przedsiębiorcy uległ zmniejszeniu wskutek niewykonywania działalności w okresie pobierania zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego albo odbywania ćwiczeń wojskowych, to z tej podstawy:

- wyłącza się przychód za miesiące, w których wykonywał on działalność przez mniej niż połowę miesiąca,
- przyjmuje się faktyczny przychód za miesiące, w których wykonywał on działalność przez co najmniej połowę miesiąca.

W okolicznościach wskazanych w pytaniu ZUS, ustalając podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, przyjmie do niej przeciętną miesięczną podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe (pomniejszoną o 13,71% tej podstawy), zadeklarowaną przez przedsiębiorcę, za okres 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia chorobowego poprzedzających sierpień 2024 r.

## Przykład

*Przyjmujemy założenia z pytania. Przedsiębiorca z tytułu prowadzonej działalności opłaca składki na ubezpieczenia społeczne, w tym na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe. Od 1 do 15 sierpnia 2024 r. (15 dni) był on niezdolny do pracy z powodu choroby, nabywając prawo do zasiłku chorobowego. Podstawę jego wymiaru stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres od sierpnia 2023 r. do lipca 2024 r. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (w tym chorobowe) w okresie:*

- od sierpnia do grudnia 2023 r. wynosiła 1.047 zł miesięcznie, a po pomniejszeniu o 13,71% – 903,46 zł,
- od stycznia do maja 2024 r. wynosiła 4.694,40 zł miesięcznie, a po pomniejszeniu o 13,71% – 4.050,80 zł,
- od czerwca do lipca 2024 r. wynosiła 7.000 zł miesięcznie, a po pomniejszeniu o 13,71% – 6.040,30 zł.

*Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi kwota **3.070,99 zł**, zgodnie z wyliczeniem:  $903,46 \text{ zł} \times 5 \text{ m-cy} = 4.517,30 \text{ zł}$ ;  $4.050,80 \text{ zł} \times 5 \text{ m-cy} = 20.254 \text{ zł}$ ;  $6.040,30 \text{ zł} \times 2 \text{ m-ce} = 12.080,60 \text{ zł}$ ;  $(4.517,30 \text{ zł} + 20.254 \text{ zł} + 12.080,60 \text{ zł}) : 12 \text{ m-cy} = 3.070,99 \text{ zł}$ .*

*Za 15 dni niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej w sierpniu 2024 r. przedsiębiorca otrzyma zasiłek chorobowy w wysokości **1.228,50 zł**, tj.  $3.070,99 \text{ zł} : 30 = 102,37 \text{ zł}$ ;  $102,37 \text{ zł} \times 80\% = 81,90 \text{ zł}$  (stawka dzienna);  $81,90 \text{ zł} \times 15 \text{ dni} = 1.228,50 \text{ zł}$ .*

**Zwracamy uwagę!** Przedsiębiorcy nie przysługuje zasiłek chorobowy, jeśli w dniu powstania do niego prawa posiada zadłużenie z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne na kwotę przekraczającą 1% minimalnego wynagrodzenia za pracę, do czasu spłaty całości

zadłużenia. Kwota graniczna zaległości składkowej, której przekroczenie w 2024 r. skutkuje brakiem prawa do świadczenia chorobowego do czasu jej spłaty, wynosiła/wynosi:

- od 1 stycznia do 30 czerwca – 42,42 zł (4.242 zł x 1%),
- od 1 lipca do 31 grudnia – 43,00 zł (4.300 zł x 1%).

Prawo do zasiłku przedawnia się, jeżeli ww. zadłużenie nie zostanie uregulowane w ciągu 6 miesięcy od dnia powstania prawa do świadczenia (art. 2a ustawy zasiłkowej).

## 4. Czy dodatek motywacyjny dla zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi zwiększy zasiłek chorobowy? – stanowisko MRPiPS

Od 1 lipca 2024 r. w ramach rządowego programu „Dofinansowanie wynagrodzeń w postaci dodatku motywacyjnego oraz kosztów składek od tych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na lata 2024-2027” (uchwała nr 64 Rady Ministrów z dnia 19 czerwca 2024 r. w tej sprawie, Mon. Pol. poz. 506) określonym pracownikom przyznano dodatek motywacyjny w wysokości 1.000 zł brutto miesięcznie. Przysługuje on od 1 lipca 2024 r. do 31 grudnia 2027 r.

Zgodnie z rozdziałem V „Warunki dofinansowania w ramach Programu” pkt. 4-6 załącznika do ww. uchwały, dodatek motywacyjny przysługuje za okres zatrudnienia, za który przysługuje wynagrodzenie (z wyjątkiem okresów czasowej niezdolności do pracy) i wypłaca się go w wysokości proporcjonalnej do tego okresu. Nie stanowi on podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.

Przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia chorobowego (tj. wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy i zasiłku chorobowego) w przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu stanowiącym tę podstawę nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie jego pobierania zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za ten okres (art. 36 ust. 1 i 2, art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej i art. 92 § 2 K.p.).

**W związku z tym, że ww. dodatek motywacyjny nie przysługuje za okresy czasowej niezdolności do pracy, powstała wątpliwość, czy w świetle powołanego art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, należy go uwzględnić w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych? A może nie stanowi on tej podstawy, gdyż przez świadczenia, o których mowa w rozdziale V w pkt. 6 ww. załącznika, należy też rozumieć świadczenia chorobowe?**

Takie pytania nasze Wydawnictwo skierowało do resortu pracy. W dniu 16 sierpnia 2024 r.

**MRPiPS**

otrzymaliśmy odpowiedź, w której czytamy: „(...) zgodnie z art. 63a ust. 7 ustawy o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 dofinansowanie wynagrodzeń (wynikające ze stosownego programu Rady Ministrów) nie stanowi podstawy naliczania świadczeń, odszkodowań i innych wypłat, wynikających z odrębnych przepisów, w tym dodatkowego wynagrodzenia rocznego i nagród rocznych.

*Analogiczny zapis został zawarty w pkt. V.6. rządowego programu »Dofinansowanie wynagrodzeń w postaci dodatku motywacyjnego oraz kosztów składek od tych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na lata 2024-2027«. W odniesieniu do nieobecności związanych z chorobą zastośowanie ma ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zgodnie z którą miesięczne składniki wynagrodzenia podlegające oskładkowaniu uwzględnia się w podstawie wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i za-*

siłku chorobowego, o ile pracownik nie zachowuje do nich prawa w okresie pobierania tych świadczeń zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli nie są one wypłacane za te okresy (art. 41 ust. 1 ustawy).

Mając na uwadze przepisy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zasadne jest, aby kwota dodatku motywacyjnego (podlegającego oskładkowaniu) była uwzględniana w podstawie wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego, o ile pracownik nie zachowuje do nich prawa w okresie pobierania tych świadczeń zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli nie są one wypłacane za te okresy. Wlicza się je wówczas do tej podstawy w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do jej obliczenia, tj. odpowiednio za 12 miesięcy kalendarzowych lub za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia, przy krótszym zatrudnieniu, poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy. Proporcjonalne zmniejszenie składnika wynagrodzenia za okresy absencji chorobowych polega na pomniejszeniu jego wysokości o każdy dzień choroby pracownika. Składnik wynagrodzenia określony w stałej miesięcznej wysokości zmniejszany proporcjonalnie za okresy absencji zasiłkowej uzupełnia się w podstawie przyjmując jego kwotę określoną w umowie o pracę lub innym akcie nawiązującym stosunek pracy (art. 37 ust. 2 pkt 1 ustawy).

Art. 63a ust. 7 oraz pkt. V.6. rządowego programu »Dofinansowanie wynagrodzeń w postaci dodatku motywacyjnego oraz kosztów składek od tych wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 na lata 2024-2027« nie ma zastosowania w ww. zakresie.”.

Z zacytowanej wyżej odpowiedzi resortu pracy wynika, że dodatek motywacyjny w wysokości 1.000 zł przyznany na mocy programu rządowego pracownikom zatrudnionym w samorządowych instytucjach opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 jako składnik podlegający oskładkowaniu oraz zmniejszany proporcjonalnie za okresy pobierania wynagrodzenia i zasiłku chorobowego powinien być uwzględniany w podstawie ich wymiaru (po ewentualnym uzupełnieniu).

**Zwracamy uwagę!** Dodatek motywacyjny został przyznany na czas określony od 1 lipca 2024 r. do 31 grudnia 2027 r. Zatem może on być uwzględniany w podstawie wymiaru świadczeń chorobowych nie dłużej niż do 31 grudnia 2027 r. Zgodnie bowiem z art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej, składników wynagrodzenia przysługujących tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia chorobowego należnego za okres po tym terminie.

### III. ZASADY WYPŁATY ZASIŁKÓW

#### 1. Wysokość zasiłku macierzyńskiego, gdy umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu

*Z pracownicą zatrudnioną na czas określony przedłużyliśmy umowę o pracę do dnia porodu. Od kilku tygodni przebywa ona na zwolnieniu lekarskim. Czy po urodzeniu dziecka i rozwiązaniu się umowy o pracę będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego?*

Pracownica będzie miała prawo do zasiłku macierzyńskiego, którego wypłatę po ustaniu zatrudnienia przejmie ZUS.

Zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego (art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej). Jest więc do niego uprawniona także pracownica, której umowa o pracę, na mocy art. 177 § 3 K.p., została przedłużona do dnia porodu – dzień porodu jest bowiem ostatnim dniem trwania stosunku pracy, a więc także ubezpieczenia chorobowego (art. 30 ust. 4 ustawy zasiłkowej).

Okres płatności zasiłku macierzyńskiego odpowiada okresowi urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego, do których pracownica byłaby uprawniona, gdyby pozostawała w zatrudnieniu, tj. w przypadku urodzenia jednego dziecka odpowiednio 20 tygodniom i 32 tygodniom (9 z 41 tygodni urlopu rodzicielskiego/zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający temu urlopowi przysługuje wyłącznie drugiemu rodzicowi dziecka).

**Ważne:** Pracownicy, która urodziła dziecko ostatniego dnia trwania stosunku pracy, przysługuje urlop macierzyński za jeden dzień, a po ustaniu zatrudnienia ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego z ZUS za cały pozostały okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.

Jeśli pracownica nie skorzysta z urlopu macierzyńskiego przed porodem (co dopuszcza art. 180 § 2 K.p.), po urodzeniu dziecka pracodawca udzieli jej tego urlopu za jeden, ostatni dzień zatrudnienia. Nie będzie jednak musiał wypłacać zasiłku macierzyńskiego

**ZUS**

za ten dzień. Jak bowiem wyjaśnił ZUS w komentarzu do ustawy zasiłkowej: „(...) W przypadku gdy z pracownicą umowa o pracę została przedłużona do dnia porodu, na podstawie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, a płatnik składek byłby zobowiązany do wypłaty zasiłku macierzyńskiego tylko za 1 dzień, wypłaty zasiłku macierzyńskiego za cały okres może dokonać oddział ZUS (właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby uprawnionej do zasiłku – przyp. red.). (...)”.

W celu wypłaty przez ZUS zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia pracodawca będzie zobowiązany przekazać dokumenty określone w § 2 i 9 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 r. w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków... (Dz. U. z 2017 r. poz. 87 ze zm.), tj. odpowiednio:

- zaświadczenie płatnika składek sporządzone na druku Z-3, w którym pracodawca wskaże m.in. czy i ewentualnie za jaki okres wypłacił zasiłek macierzyński (np. za dzień porodu lub do dnia porodu) oraz na jaki okres pracownicy udzielono urlopu macierzyńskiego (za dzień porodu lub do dnia porodu, będącego ostatnim dniem zatrudnienia),
- odpis skrócony aktu urodzenia dziecka lub jego kopia potwierdzona za zgodność z oryginałem przez ubezpieczonego, płatnika składek albo ZUS.

Dodatkowo pracownica będzie zobowiązana przekazać do ZUS (najlepiej za pośrednictwem profilu PUE ZUS) wniosek o zasiłek macierzyński, sporządzony np. na druku ZAM, który zawiera wszystkie wymagane od ubezpieczonej oświadczenia, m.in. o braku zamiaru lub zamiarze korzystania przez drugiego z rodziców dziecka z zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego, oraz informację, czy zamierza ona skorzystać z pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego (tu z zasiłku macierzyńskiego za okres tych urlopów) i czy co najmniej jeden dzień urlopu rodzicielskiego (tu zasiłku macierzyńskiego za okres tego urlopu) będzie przypadać w pierwszym roku życia dziecka.

**Zwracamy uwagę!** Ubezpieczonej – matce dziecka, która nie później niż 21 dni po porodzie, złoży pisemny wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze (z wyłączeniem okresu, o którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 K.p., przysługującego ojcu dziecka), zasiłek macierzyński za cały ww. okres przysługuje w wysokości 81,5% podstawy wymiaru. Z zastrzeżeniem, że przynajmniej 1 dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego musi zostać wykorzystany w pierwszym roku życia dziecka. Niezłożenie tego wniosku w wymaganym terminie skutkuje wypłatą zasiłku w wysokości 100% podstawy wymiaru za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i 70% podstawy wymiaru za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego. Tak wynika z art. 30a ust. 1 i art. 31 ust. 1-3 ustawy zasiłkowej.

### **Przykład**

*Pracownicy przedłużono umowę o pracę do dnia porodu, który nastąpił 21 sierpnia 2024 r. Z tym dniem umowa o pracę została rozwiązana. W związku z urodzeniem dziecka w okresie ubezpieczenia chorobowego, ma ona prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego.*

*Pracodawca na podstawie odpisu aktu urodzenia dziecka udzielił pracownicy urlopu macierzyńskiego na dzień 21 sierpnia 2024 r., jednak wypłatę zasiłku macierzyńskiego za cały okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego przekazał do ZUS (wysyłając kopię ww. odpisu potwierdzoną przez niego za zgodność z oryginałem oraz zaświadczenie Z-3).*

*Zakładamy, że pracownica 30 sierpnia 2024 r. złożyła w ZUS wniosek o zasiłek macierzyński na druku ZAM, w którym poinformowała, że zamierza skorzystać z pełnego wymiaru urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego z tytułu sprawowania opieki nad dzieckiem i co najmniej jeden dzień urlopu rodzicielskiego przypadać będzie w pierwszym roku życia dziecka (ostatnie pole wyboru w sekcji „Zakres wniosku”).*

*Na podstawie złożonych dokumentów ZUS wypłaci pracownicy zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru za okres odpowiadający 20 tygodniom urlopu macierzyńskiego (od 21 sierpnia 2024 r. do 7 stycznia 2025 r.), a następnie 32 tygodniom urlopu rodzicielskiego (od 8 stycznia do 19 sierpnia 2025 r.).*

## **2. Ustalenie okresu ubezpieczenia chorobowego uprawniającego do wypłaty zasiłku chorobowego**

*Pracownik (w wieku 50+) w bieżącym roku przez trzy miesiące przebywał na urlopie bezpłatnym (od maja do lipca). Następnie od 1 sierpnia 2024 r. wrócił do pracy i po kilku dniach zachorował. Czy powinniśmy mu wypłacić zasiłek chorobowy, czy też obowiązuje go okres wyczekiwania? Nadmieniamy, że okres płatności wynagrodzenia chorobowego w bieżącym roku pracownik wykorzystał na przełomie stycznia i lutego.*

Pracodawca powinien wypłacić pracownikowi zasiłek chorobowy od pierwszego dnia niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Okres wyczekiwania uprawniający pracownika do wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku chorobowego (dalej świadczeń chorobowych) wynosi 30 dni nieprzerwanego ubezpiecze-



nia chorobowego (art. 4 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej). Zalicza się do niego także poprzednie okresy tego ubezpieczenia, pod warunkiem że przerwa między nimi:

- nie przekracza 30 dni albo
- została spowodowana urlopem wychowawczym, bezpłatnym lub odbywaniem czynnej służby wojskowej przez żołnierza niezawodowego (art. 4 ust. 2 ustawy zasiłkowej).

Urlop bezpłatny udzielany jest na pisemny wniosek pracownika (art. 174 § 1 K.p.). W tym czasie zawieszeniu ulegają wzajemne prawa i obowiązki stron wynikające z łączącego je stosunku pracy. Stanowi on przerwę w ubezpieczeniach społecznych i ubezpieczeniu zdrowotnym pracownika. Biorąc jednak pod uwagę powołany wyżej art. 4 ust. 2 ustawy zasiłkowej, ubezpieczenie chorobowe trwające przed urlopem bezpłatnym podlega zaliczeniu do okresu wyczekiwania. Nie ma przy tym znaczenia, że przerwa w tym ubezpieczeniu trwała dłużej niż 30 dni. Pracownik z pytania w bieżącym roku wykorzystał już pełny okres, za który przysługiwało mu wynagrodzenie chorobowe, zatem za czas niezdolności do pracy przypadającej w sierpniu 2024 r. ma on prawo do zasiłku chorobowego.

### **Przykład**

*Pracownik (w wieku 51 lat) jest zatrudniony od 2019 r. W okresie od 29 stycznia do 11 lutego 2024 r. (14 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby, nabywając prawo do wynagrodzenia chorobowego. Następnie od 1 maja do 31 lipca 2024 r. korzystał z urlopu bezpłatnego, po zakończeniu którego od 1 sierpnia 2024 r. wrócił do pracy. Po kilku dniach zachorował i otrzymał zwolnienie lekarskie na 7 dni (od 5 do 11 sierpnia).*

*Przerwa w ubezpieczeniu chorobowym trwała 92 dni (31 dni maja + 30 dni czerwca + 31 dni lipca), jednak przypadała tylko na czas urlopu bezpłatnego. Oznacza to, że do okresu wyczekiwania pracownikowi zaliczono okres ubezpieczenia chorobowego przypadający przed tym urlopem. Za cały okres choroby udokumentowanej zwolnieniem lekarskim, tj. od 5 do 11 sierpnia 2024 r. pracodawca wypłacił mu zasiłek chorobowy.*

Inaczej byłoby w sytuacji, gdyby pracownik zachorował jeszcze w czasie urlopu bezpłatnego. Wówczas nie otrzymałby zasiłku chorobowego za cały okres orzeczonej niezdolności do pracy, a wyłącznie za dni choroby przypadającej po zakończeniu urlopu bezpłatnego. W takim przypadku dni niezdolności do pracy przypadającej w okresie urlopu bezpłatnego nie zalicza się ani do okresu zasiłkowego, ani też do limitu dni w roku kalendarzowym, za które pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego.

### **Przykład**

*Zakładamy, że pracownik z poprzedniego przykładu chorował od 29 lipca do 4 sierpnia 2024 r. (7 dni). Ponieważ część tej absencji przypadała na czas urlopu bezpłatnego (od 29 do 31 lipca), pracodawca dokonał wypłaty zasiłku chorobowego wyłącznie za okres choroby po zakończeniu tego urlopu, tj. od 1 do 4 sierpnia 2024 r. (4 dni).*

**Zwracamy uwagę!** Pracownik, który najpóźniej w roku poprzedzającym niezdolność do pracy ukończył 50. rok życia, za czas niezdolności do pracy trwającej łącznie nie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego, a od 15. dnia przysługuje mu zasiłek chorobowy (art. 92 § 1, 4 i 5 K.p.).



## C. PRAWO PRACY

Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2024 r. poz. 1222), zwanej K.p.

### IV. NAWIĄZYWANIE I ROZWIĄZYWANIE STOSUNKU PRACY

#### 1. Zmiana oczywistej pomyłki w dacie rozpoczęcia pracy zapisanej w umowie o pracę

*Sporządzając 11 grudnia 2023 r. umowę o pracę na okres próbny, omyłkowo wpisaliśmy okres zatrudnienia od 28 grudnia 2024 r. do 27 lutego 2024 r. i dzień rozpoczęcia pracy 28 grudnia 2024 r. Pracownik umowę podpisał, rozpoczął pracę 28 grudnia 2023 r. i od tego dnia był zgłoszony do ZUS. Czy można dokonać sprostowania oczywistej omyłki pisarskiej, podpisanego obustronnie, o treści: „W umowie o pracę na okres próbny zawartej w dniu 11 grudnia 2023 r., omyłkowo wskazano datę rozpoczęcia pracy, tj. 28 grudnia 2024 r., a winna być data 28 grudnia 2023 r.”? Czy też konieczne jest porozumienie zmieniające?*

Przepisy prawa nie przewidują możliwości sprostowania zapisów umowy o pracę, nawet jeśli są efektem oczywistej pomyłki pisarskiej. Jakiegokolwiek zmiany w jej postanowieniach mogą być wprowadzane za porozumieniem stron (tzw. aneksem), a jeżeli nie uda się go osiągnąć – za wypowiedzeniem zmieniającym, o którym mowa w art. 42 K.p. Ta druga metoda wymaga spełnienia warunków wskazanych w wymienionym przepisie. Czytelnik powinien dążyć do porozumienia z pracownikiem, ponieważ jest to najszybsza i najmniej sformalizowana ścieżka dokonania zmiany w przedstawionej umowie o pracę.

**Ważne:** Dzień rozpoczęcia pracy należy do obowiązkowych warunków pracy, które należy określić w umowie o pracę (art. 29 § 1 pkt 5 K.p.).

Od 26 kwietnia 2023 r. taki sam charakter ma czas trwania umowy na okres próbny (art. 29 § 1 pkt 6 lit. a K.p.). Ich zmiana za porozumieniem sprowadza się do zgodnego ustalenia treści oświadczenia pracodawcy i pracownika jako stron tej umowy oraz jego podpisanie. W tym trybie nie ma żadnych dodatkowych formalności, a granice dowolności sformułowania oświadczenia wyznacza natura stosunku pracy, ustawy i zasady współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> K.c. w zw. z art. 300 K.p.). Są to granice dla zasady swobody umów, z której pracodawca i pracownik mogą skorzystać wprowadzając dany zapis do umowy o pracę z mocą wsteczną.

Zawarte w pierwszym pytaniu Czytelnika sformułowanie „podpisanego obustronnie” sugeruje, że pracownik zgadza się na wprowadzenie prawidłowej daty początkowej okresu zatrudnienia i daty rozpoczęcia pracy. Zatem taka zmiana jest porozumieniem zmieniającym, tyle że musi być to wprost zamieszczone w jego treści. Może ono brzmieć następująco:

„(...)

Pracodawca i pracownik zgodnie oświadczają, że w umowie o pracę na okres próbny zawartej w dniu 11 grudnia 2023 r.:

- 1) omyłkowo wskazano datę rozpoczęcia pracy i datę początkową okresu trwania umowy na 28 grudnia 2024 r.,
- 2) zastępują datę wskazaną w pkt. 1 datą 28 grudnia 2023 r.,
- 3) zmiana, o której mowa w pkt. 2, ma zastosowanie od dnia 28 grudnia 2023 r. (...).”

Porozumienie zmieniające musi zawierać dane pracodawcy i pracownika, a także zostać opatrzone datą jego zawarcia oraz podpisami obydwu stron umowy o pracę. Powinno mieć formę pisemną, ponieważ dotyczy umowy o pracę, która ma być obowiązkowo zawarta na piśmie (art. 77 § 1 K.c. w zw. z art. 29 § 2 zd. 1 i art. 300 K.p.).

**Zwracamy uwagę!** Jeżeli Czytelnik wydał pracownikowi świadectwo pracy do omawianej umowy o pracę z błędną datą początkową okresu zatrudnienia, to musi je sprostować. Zasadniczo czyni to na wniosek pracownika złożony w ciągu 14 dni od otrzymania świadectwa pracy (art. 97 § 2<sup>1</sup> zd. 1 K.p.). Nie ma jednak przeszkód prawnych, żeby dokonał sprostowania z własnej inicjatywy.

## 2. Pozorność umowy o pracę zawartej z pracownicą będącą w ciąży

**Zawarliśmy umowę o pracę z kobietą będącą w ciąży. Czy taka umowa może zostać zakwestionowana przez ZUS?**

Odpowiedź na pytanie Czytelnika nie jest jednoznaczna. Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego nakazuje w tych okolicznościach badanie konkretnych przypadków celem ustalenia czy umowa o pracę była rzeczywiście wykonywana, czy też została zawarta tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. postanowienie SN z 13 grudnia 2023 r., sygn. akt III USK 425/22). W uzasadnieniu ww. postanowienia Sąd Najwyższy uznał za ugruntowany w orzecznictwie pogląd, zgodnie z którym cel zawarcia umowy o pracę w postaci osiągnięcia świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie jest sprzeczny z ustawą. Jednak: „(...) nie może to oznaczać akceptacji dla nagannych i nieobojętnych społecznie zachowań oraz korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych w sytuacji zawarcia umowy o pracę na krótki okres przed zajściem zdarzenia rodzącego uprawniające do świadczenia (np. urodzeniem dziecka) i ustalenia wysokiego wynagrodzenia w celu uzyskania świadczeń obliczonych od tej podstawy. Taka umowa o pracę jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego. Należy przy tym podkreślić, że samo zawarcie umowy o pracę w okresie ciąży, nawet gdyby głównym motywem było uzyskanie zasiłku macierzyńskiego nie jest naganne, ani tym bardziej sprzeczne z prawem. (...)”.

### Dla Prenumeratorów GOFIN



Orzeczenia sądów dostępne  
w serwisie [www.orzecznictwo.gofin.pl](http://www.orzecznictwo.gofin.pl)

Wyrażane poglądy pozornie pozostają w sprzeczności, jednak w rzeczywistości wskazują na to jak drobiazgowo Sąd w razie sporu ustala rzeczywisty cel zawarcia umowy i to czy była ona wykonywana.

---

ZUS może zakwestionować także samą wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa – art. 58 K.c. (por. uchwała SN z 27 kwietnia 2005 r., sygn. akt II UZP 2/05, OSNP 2005/21/338).

Możliwość podważenia ważności umowy o pracę wynika z niekwestionowanego poglądu, że do objęcia pracowniczymi ubezpieczeniami społecznymi nie może dojść, gdy zgłoszenie do nich dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona albo jest wykonywana, ale w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy, albo gdy są jedynie pozorowane czynności pracownika (por. wyrok SN z 18 maja 2006 r., sygn. akt III UK 32/06). W wyroku z 10 lutego 2006 r. (sygn. akt I UK 186/05) Sąd Najwyższy stwierdził, że podleganie ubezpieczeniu społecznemu wynika z prawdziwego zatrudnienia, a nie z samego faktu zawarcia umowy o pracę. Taki sam pogląd wyraził w wyroku z 14 września 2006 r. (sygn. akt II UK 2/06) podkreślając, iż nie stanowi podstawy do objęcia ubezpieczeniem społecznym dokument nazwany umową o pracę, jeżeli rzeczywisty stosunek prawny nie odpowiada treści art. 22 K.p. Nie jest on zatem niepodważalnym dowodem na to, że strony podpisujące umowę o pracę faktycznie złożyły oświadczenia woli o treści w nim zapisanej (por. wyrok SN z 19 października 2007 r., sygn. akt II UK 56/07). Skutku objętego rzeczywistym zamiarem stron (objęcia ubezpieczeniem) nie wywołuje zawarcie umowy o pracę, której strony stwarzają pozór realizacji przez ubezpieczonego czynności odpowiadających treści art. 22 K.p., czyli wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, za wynagrodzeniem odpowiadającym ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 K.p.). Z obowiązku pracodawcy polegającego na zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego zatrudnionych pracowników należy wysnuć wniosek, że bycie podmiotem ubezpieczenia związane jest wyłącznie z realizacją podstawowego dla stosunków tego ubezpieczenia warunku wykonywania pracy w ramach stosunku pracy. W świetle tego istotne jest to, czy pracownik zawierający umowę o pracę w rzeczywistości pracą taką wykonywał. Jeśli ZUS zakwestionuje ważność umowy wydając w tej sprawie decyzję, od której nastąpi odwołanie do sądu, to postępowanie dowodowe skoncentruje się na tym czy pracownica podjęła pracę i rzeczywiście ją wykonywała, a pracodawca świadczenie to przyjmował. ZUS zwykle w takich sprawach kwestionuje też racjonalność zatrudnienia pracownika. Można jednak wtedy powoływać się na pogląd wyrażony w cytowanym wcześniej postanowieniu z 13 grudnia 2023 r., w którym Sąd Najwyższy przypomniał, że w prawie polskim obowiązuje zasada swobody działalności gospodarczej oraz swobody kształtowania umów. Fakt bycia w ciąży nie powinien mieć decydującej doniosłości dla oceny ważności umowy o pracę, bowiem obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie zawierają ograniczeń w zakresie zawierania umów o pracę z kobietą w ciąży. Istotną kwestią może być uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na określonym stanowisku mimo ciąży.

W razie zakwestionowania przez ZUS ważności umowy o pracę zawartej z pracownicą w ciąży, rolą pracodawcy i odwołującej się od negatywnej decyzji pracownicy jest wykazanie, że pracownica realizowała obowiązki pracownicze u płatnika składek wynikające z umowy o pracę i konsekwentnie, stale, systematycznie oraz w sposób ciągły świadczyła pracę podporządkowaną pracodawcy, a pracodawca sprawował nad nią nadzór kierowniczy oraz odbierał wykonaną przez nią pracę. Wykazanie tego pozwoli na stwierdzenie, że zostały spełnione przesłanki określone w art. 8 ust. 1 ustawy o sus do objęcia pracownicy ubezpieczeniami społecznymi jako osoby zatrudnionej u płatnika składek.

## V. ROZLICZANIE CZASU PRACY

### 1. Za pracę w niedzielę nie zawsze przysługuje dodatek do wynagrodzenia

*Ze względu na specyfikę procesu produkcji, pracownik zatrudniony w systemie podstawowym ma zasadniczo planowaną pracę od niedzieli do czwartku, przy czym co czwartą niedzielę ma wolną, w zamian za co praca planowana jest w piątek. Czy w takiej sytuacji za harmonogramową pracę w niedzielę przysługuje dodatkowe wynagrodzenie?*

Nie, pod warunkiem, że nie wystąpią w tym dniu nadgodziny.

W myśl art. 129 § 1 K.p., czas pracy zasadniczo nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Biorąc pod uwagę powołane normy, pracodawca planuje liczbę godzin jaką w przyjętym okresie rozliczeniowym powinien przepracować pracownik, obliczając obowiązujący go w tym okresie wymiar czasu pracy zgodnie z art. 130 K.p. Ponadto pracownik powinien mieć zaplanowaną odpowiednią liczbę dni wolnych od pracy.

Niedziela jest dniem wolnym od pracy, o czym stanowi art. 151<sup>9</sup> § 1 K.p. oraz art. 1 pkt 2 ustawy z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1920). Jednakże praca w tym dniu jest dozwolona w przypadkach określonych w art. 151<sup>10</sup> K.p., tj. m.in. w ruchu ciągłym, przy pracy zmianowej, w transporcie i w komunikacji, a także przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób. Planując pracownikowi pracę w niedzielę (z wyjątkiem tzw. systemu weekendowego, który nie dotyczy Czytelnika), pracodawca jest obowiązany zapewnić mu (zaplanować w rozkładzie) inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli (art. 151<sup>11</sup> § 1 pkt 1 K.p.). Należy także pamiętać, że jeżeli rozkład czasu pracy pracownika obejmuje pracę w niedzielę, pracownikowi należy zapewnić łączną liczbę dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającą co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie (art. 147 K.p.). Przykładowo w 1-miesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym wrzesień 2024 r., pracownik powinien mieć zaplanowanych 9 dni wolnych od pracy, w tym 4 dni z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy oraz łącznie 5 niedziel/dni wolnych za niedzielę w przypadku zaplanowanej pracy w ten dzień.

**Ważne:** Pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy; nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w tzw. weekendowym systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144 K.p. (art. 151<sup>12</sup> K.p.).

Za wykonaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (art. 80 zd. 1 K.p.). W przypadku pracy wykonywanej ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy (a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego go systemu i rozkładu czasu pracy), oprócz normalnego wynagrodzenia pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości i na zasadach określonych w art. 151<sup>1</sup> K.p. Praca taka stanowi bowiem pracę w godzinach nadliczbowych i jest ona dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz w razie szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 § 1 K.p.). Jeżeli więc pracownik, któremu przepisy pozwalają na pracę w niedzielę, ma zapla-

nowaną pracę w tym dniu zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, to za taką pracę nie przysługuje mu dodatek, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> K.p., chyba że pracownik wykonywał ją ponad zaplanowany w tym dniu wymiar czasu pracy (w organizacji podstawowej – ponad 8 godz.).

## 2. Rozliczanie czasu kształcenia etatowych pielęgniarek

**1) Pielęgniarki podnoszą kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy – podmiotu leczniczego. Ich rozkład czasu pracy przewiduje, że pracują od poniedziałku do piątku od 7<sup>25</sup> do 15<sup>00</sup>. Otrzymują urlop szkoleniowy, na swój wniosek, na cały dzień roboczy, gdy szkolenie odbywa się w takim dniu w godzinach i po godzinach pracy. W tym drugim przypadku nie świadczą w ogóle rozkładowej pracy, mimo że zajęcia odbywają się od popołudnia do wieczora. Czy za ten „nieprzepracowany” czas rozkładowy należy im się wynagrodzenie?**

Pielęgniarki są zobowiązane do stałego aktualizowania swojej wiedzy i umiejętności zawodowych oraz uprawnione do doskonalenia zawodowego w różnych rodzajach kształcenia podyplomowego, a także do podnoszenia kwalifikacji zawodowych w innych formach. Taki obowiązek nakłada na nie art. 61 ust. 1 i art. 61a ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2024 r. poz. 814 ze zm.), dalej ustawy o pielęgniarkach. Mogą go realizować na swój wniosek ze skierowaniem pracodawcy lub bez takiego skierowania na podstawie umowy zawartej z organizatorem kształcenia (art. 61 ust. 3-4 ustawy o pielęgniarkach).

W pytaniu mowa o podnoszeniu kwalifikacji z inicjatywy pracodawcy, co świadczy o tym, że pielęgniarki z pytania kształcą się na podstawie skierowania, w związku z czym w odpowiedzi skupimy się na ich uprawnieniach tylko przy tej ścieżce. Tego rodzaju kształcenie jest formą podnoszenia kwalifikacji zawodowych, o jakich mowa w art. 103<sup>1</sup>-103<sup>6</sup> K.p., przy czym przepisy ustawy o pielęgniarkach mają pierwszeństwo przed kodeksowymi (art. 5 K.p.).

Obowiązkowe świadczenia dla pielęgniarki kształcącej się ze skierowaniem pracodawcy określa art. 62 ust. 1 ustawy o pielęgniarkach. Przepis ten gwarantuje urlop szkoleniowy w wymiarze określonym w art. 65 ustawy o pielęgniarkach i zwolnienie z części dnia pracy. Jednocześnie nakazuje obliczać wynagrodzenie za czas ich trwania według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego (dalej wynagrodzenia szkoleniowego).

Generalnie wynagrodzenie przysługuje pielęgniarce (szerzej każdemu pracownikowi) za pracę wykonaną. Jednak art. 80 zd. 2 w zw. z art. 5 K.p. zapewnia też odpłatność za okresy nieświadczenia pracy, tyle że przepisy prawa pracy muszą o tym stanowić. Takim przepisem jest m.in. art. 62 ust. 1 ustawy o pielęgniarkach. W efekcie Czytelnik oblicza i wypłaca wynagrodzenie szkoleniowe za rozkładowy dzień pracy, na który udzielił urlopu szkoleniowego.

### Przykład

*Zgodnie z rozkładem czasu pracy pielęgniarka, uczestnicząca w kształceniu podyplomowym na podstawie skierowania pracodawcy, powinna przyjść do pracy w poniedziałek na 7<sup>25</sup> i pracować do 15<sup>00</sup>. Jednak w tym dniu nie stawiała się w pracy, gdyż na ten dzień pracodawca udzielił jej urlopu szkoleniowego. Pielęgniarka o 13<sup>30</sup> udała się własnym samochodem na szkolenie do innej miejscowości, które rozpoczęło się o 15<sup>00</sup> i trwało do 20<sup>45</sup>. Za ten dzień, mimo nieprzepracowania jego części i nieuczestniczenia w tym czasie w obowiązkowych zajęciach, pracodawca ustalił i wypłacił wynagrodzenie szkoleniowe.*



## **2) Czy pielęgniarcom, o których mowa w pytaniu 1, należy się dodatkowe wynagrodzenie za czas szkolenia przypadający po godzinach pracy?**

Rozliczanie czasu kształcenia odbywającego się po godzinach pracy pielęgniarki i związanego z tym wynagrodzenia nie jest uregulowane. Nie należy jednak tu stosować art. 94<sup>13</sup> K.p., który obliuguje do wliczania do czasu pracy szkoleń realizowanych poza normalnymi godzinami pracowników. W odpowiedzi z 5 września 2023 r. udzielonej na pytanie naszego Wydawnictwa, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (z dniem 16 grudnia 2023 r. w drodze przekształcenia utworzono Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) stwierdziło bowiem, że: „(...) art. 94<sup>13</sup> K.p. nie dotyczy umów o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych, które uregulowane są w art. 102 i następnym K.p. (rozdział III. Kwalifikacje zawodowe pracowników)”. Przepisy art. 103<sup>1</sup>-103<sup>5</sup> K.p. nie będą także pomocne, ponieważ nie zawierają żadnych wytycznych w rozpatrywanej kwestii. Ich interpretacje są natomiast dwutorowe. Pierwsza zakłada wliczanie do czasu pracy wyłącznie czasu kształcenia pokrywającego się z godzinami pracy, zgodnie z obowiązującym pielęgniarkę rozkładem czasu pracy. To oznacza brak jakiegokolwiek innego wynagrodzenia niż wynagrodzenie szkoleniowe za rozkładowe godziny pracy. Według drugiej, czas pracy stanowi czas kształcenia w rozkładowych godzinach pracy pielęgniarki oraz przypadających po tych godzinach, gdyż kształcenie jest niezbędne do wykonywania pracy albo podnosi kwalifikacje wymagane dla danego rodzaju pracy lub na zajmowanym przez pracownika stanowisku (por. wyrok SN z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 144/04, OSNP 2005/17/265). W tym przypadku pracodawca nalicza dodatkowe wynagrodzenie w zależności od dnia odbywania się obowiązkowych zajęć i jego pory lub udziela czasu wolnego (art. 151<sup>1</sup>, art. 151<sup>2</sup>, art. 151<sup>3</sup>, art. 151<sup>11</sup> K.p.) – więcej na ten temat pisaliśmy w dodatku nr 6 dołączonym do UiPP nr 6/2024, pt. „Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i polityka szkoleniowa firmy”, rozdział 3.3., str. 18-20. Dotyczy on wprawdzie rozliczania szkoleń zawodowych, ale wskazane tam zasady są generalnymi regułami rozliczania pracy wykraczającej poza jej normy.

Czytelnik może wybrać jedno z powyższych stanowisk, ponieważ obydwie nie mają mocy wiążącej. Ostatecznej oceny trafności jego wyboru może dokonać sąd, w razie ewentualnego sporu stron w tej sprawie.

## **3) Czy urlop szkoleniowy, udzielany pielęgniarcom z poprzednich pytań, obejmuje tylko rozkładowy czas pracy, czy cały dzień (24 godz.)?**

W myśl art. 65 ustawy o pielęgniarstwie, pielęgniarka podejmująca kształcenie podyplomowe na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę przysługuje urlop szkoleniowy w wymiarze:

- do 28 dni roboczych na udział w obowiązkowych zajęciach w ciągu całego okresu kształcenia podyplomowego w rozumieniu art. 66 ust. 1 ustawy o pielęgniarstwie, oraz
- do 6 dni roboczych w związku z przystąpieniem do egzaminu państwowego.

Jest to odmienne uregulowanie od zawartego w art. 103<sup>2</sup> § 1 K.p., który wiąże prawo do urlopu szkoleniowego z egzaminami. Na czas niezbędny do punktualnego przybycia na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania, przepis art. 103<sup>1</sup> § 2 pkt 2 K.p. zapewnia zwolnienie z całości lub części dnia pracy. Pielęgniarki kształcące się podyplomowo na podstawie skierowania pracodawcy są zaś uprawnione do zwolnień na część dnia pracy na mocy art. 62 ust. 1 ustawy o pielęgniarstwie. Ma natomiast do nich zastosowanie art. 103<sup>2</sup> § 2 K.p., który odpowiada na pytanie Czytelnika. Przesądza on, że urlopu szkoleniowego udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.



## VI. WYNAGRODZENIA I INNE NALEŻNOŚCI PRACOWNICZE

### 1. Wpływ zasad ustalania premii na wliczanie jej do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop i odprawy emerytalnej

*Pracownicy mają prawo do stałego miesięcznego wynagrodzenia oraz premii wypłacanej co miesiąc w zmiennej wysokości. Premia jest ustalana zgodnie z regulaminem premiowania i może składać się z dwóch części: procentowej (obliczanej od wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika; pomniejszanej za czas absencji) i kwotowej (uznaniowo np. za wzorowe wypełnianie obowiązków, inicjatywę w pracy). Jej wypłata następuje łącznie jako premia za dany miesiąc. Jak traktować tę premię przy obliczaniu odprawy emerytalnej i ekwiwalentu urlopowego? Czy należy ją dopełniać i przeliczać w razie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w miesiącu nabycia prawa do tych świadczeń?*

Przedstawioną w pytaniu premię należy wliczać do podstawy ekwiwalentu urlopowego i odprawy emerytalnej (dalej łącznie ekwiwalentu/odprawy) jako składnik zmienny. W związku z tym konieczne jest jej dopełnianie i przeliczanie w warunkach wskazanych w przepisach prawa.

Premia, o której mowa w pytaniu jest składnikiem zmiennym w rozumieniu § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego... (Dz. U. nr 2, poz. 14 z późn. zm.), dalej rozporządzenia urlopowego. Decyduje o tym zmienność jej wysokości w poszczególnych miesiącach, miesięczny okres przysługiwania oraz określone w regulaminie premiowania zasady jej przyznawania i obliczania. Nie ma tu znaczenia, że premia składa się z dwóch części, z których jedna ma charakter uznaniowy, gdyż w efekcie i tak stanowi jedną kwotę. Nawet premiowanie w części uznaniowej identycznych działań pracownika (wzorowe wypełnianie powierzonych obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy) jak przy nagradzaniu w trybie art. 105 K.p., nie odgrywa żadnej roli. Byłoby ono nieważne również wtedy, gdyby cała premia była ustalana według uznania, lecz wypłacana systematycznie przez dłuższy okres za zwykłe wykonywanie obowiązków pracowniczych. Miałaby bowiem status składnika wynagrodzenia (por. wyroki SN z 5 grudnia 2016 r., sygn. akt III PK 30/16, OSNP 2018/2/15, z 18 stycznia 2022 r., sygn. akt III PSKP 52/21, OSNP 2022/12/115 i z 22 marca 2022 r., sygn. akt I PSKP 73/21).

**Zwracamy uwagę!** Premii nie uwzględnia się w podstawie ekwiwalentu urlopowego i odprawy emerytalnej tylko w sytuacji jej wypłaty jednorazowo lub nieperiodycznie za spełnienie określonego zadania lub za konkretne osiągnięcie (§ 6 pkt 1 rozporządzenia urlopowego). W takim przypadku nie jest bowiem składnikiem wynagrodzenia, lecz nagrodą o nierozszczeniowym charakterze (por. wyrok SN z 20 lipca 2000 r., sygn. akt I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77). O tym, czy konkretne świadczenie jest premią czy nagrodą nie rozstrzyga jego nazwa, lecz warunki nabycia (por. postanowienie SN z 29 sierpnia 2023 r., sygn. akt I PSK 110/22 i wyrok SN z 26 października 2022 r., sygn. akt II PSKP 125/21, OSNP 2023/6/61).

Zmienną premię za okresy miesięczne (tak jak w pytaniu) wlicza się do podstawy ekwiwalentu/odprawy w średniej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do tych świadczeń. To zasada wynikająca

z § 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego w zw. z § 2 ust. 1 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy... (Dz. U. z 2017 r. poz. 927), dalej rozporządzenia o wynagrodzeniu. Pracodawca musi jednak przyjąć taką premię:

- w średniej wysokości z najbliższych miesięcy, za które pracownikowi premia przysługiwała, jeżeli nie należała się ona przez całe 3 miesiące lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny lub pełne miesiące kalendarzowe (§ 11 ust. 1 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego),
- w wysokości faktycznie wypłaconej za okres faktycznie przepracowany, gdy pracownik otrzymał premię za okres krótszy niż 3 miesiące (§ 11 ust. 2 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego),
- w dopełnionej wysokości, jeżeli pracownik nie przepracował pełnych 3 miesięcy (§ 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego).

Czytelnik dopełnia premię w warunkach przedstawionych w ostatnim myślniku. W tym celu najpierw dzieli premię faktycznie wypłaconą w okresie przyjmowanym do podstawy ekwiwalentu/odprawy przez liczbę dni pracy, za które przysługiwała, tj. faktyczną liczbę dni pracy (por. odpowiedzi MRPiPS z 7 lipca 2016 r. oraz GIP z 24 stycznia 2024 r. na pytania naszego Wydawnictwa, dalej wyjaśnienia urzędów). Następnie uzyskaną stawkę dzienną mnoży przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, czyli przez rozkładową liczbę godzin pracy (por. wyjaśnienia urzędów).

## **Przykład**

*Pełnoetatowy pracownik w czerwcu br. nabył prawo do ekwiwalentu/odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę i niewykorzystaniem do tego dnia urlopu wypoczynkowego w wymiarze 10 dni (10 dni x 8 godz. = 80 godz.). Jego wynagrodzenie zasadnicze wynosiło w tym miesiącu 6.000 zł. Natomiast premia, składająca się z 5% płacy zasadniczej (6.000 zł x 5% = 300 zł) i pomniejszana za czas absencji oraz części uznaniowej (wypłacana ostatniego dnia roboczego danego miesiąca) wynosiła:*

- za maj br.: **424,80 zł**, tj.  $300 \text{ zł} : 160 \text{ godz.} = 1,88 \text{ zł}$ ;  $1,88 \text{ zł} \times 40 \text{ godz.}$  (absencji „niezasilkowej”) = 75,20 zł;  $300 \text{ zł} - 75,20 \text{ zł} = 224,80 \text{ zł}$ ;  $224,80 \text{ zł} + 200 \text{ zł}$  część uznaniowa = 424,80 zł),
- za kwiecień br.: **300 zł** (cały przepracowany miesiąc; brak części uznaniowej),
- za marzec br.: **350 zł**, tj.  $300 \text{ zł} : 30 = 10 \text{ zł}$ ;  $10 \text{ zł} \times 10 \text{ dni}$  absencji zasiłkowej = 100 zł;  $300 \text{ zł} - 100 \text{ zł} = 200 \text{ zł}$ ;  $200 \text{ zł} + 150 \text{ zł}$  część uznaniowa = 350 zł).

*Łącznie w tym okresie (przyjmowanym do podstawy ekwiwalentu/odprawy ze składników zmiennych) pracodawca wypłacił mu **1.074,80 zł** (424,80 zł + 300 zł + 350 zł).*

*W maju br. było nominalnie 20 dni pracy, lecz faktycznie pracownik przepracował 15 dni (20 dni – 5 dni absencji „niezasilkowej”). W kwietniu br. przepracował pełne 21 dni nominalu, a w marcu br. nominal również wynosił 21 dni, z tym że pracownik faktycznie przepracował 13 dni (21 dni – 8 dni roboczych absencji zasiłkowej). Łączna liczba nominalna w tym okresie wyniosła 62 dni pracy (20 dni + 21 dni + 21 dni), natomiast faktycznie przepracowana 49 dni (15 dni + 21 dni + 13 dni).*

*Podstawa ekwiwalentu/odprawy z premii po dopełnieniu odpowiadała zatem kwocie **453,22 zł** ( $1.074,80 \text{ zł} : 49 \text{ dni} = 21,93 \text{ zł}$ ;  $21,93 \text{ zł} \times 62 \text{ dni} = 1.359,66 \text{ zł}$ ;  $1.359,66 \text{ zł} : 3 = 453,22 \text{ zł}$ ).*

W efekcie odprawa emerytalna osiągnęła wysokość **6.453,22 zł** (6.000 zł + 453,22 zł), czyli jednomiesięczne wynagrodzenie, zgodnie z art. 92<sup>1</sup> K.p. Natomiast ekwiwalent wyniósł **3.084,80 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- podstawa ekwiwalentu: 6.000 zł + 453,22 zł = 6.453,22 zł,
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu: 6.453,22 zł : 20,92 = 308,47 zł,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu: 308,47 zł : 8 godz. = 38,56 zł,
- kwota ekwiwalentu: 38,56 zł x 80 godz. = 3.084,80 zł.

Zmiana w składnikach zmiennych lub w ich wysokości w okresie, z którego przyjmowana jest podstawa ekwiwalentu/odprawy uruchamia obowiązek przeliczenia tej podstawy (§ 10 w zw. z § 14 rozporządzenia urlopowego). Czytelnik musi więc ustalić ponownie podstawę z premii z uwzględnieniem tego rodzaju zmian, które zostały wprowadzone przed nabyciem przez pracownika prawa do ekwiwalentu/odprawy lub w miesiącu ich nabycia.

## **Przykład**

Zakładamy, że od 1 czerwca 2024 r. pracodawca z poprzedniego przykładu podwyższył wynagrodzenie zasadnicze pracownika do kwoty 7.200 zł. Premia wynosi więc 360 zł (7.200 zł x 5%). Ponieważ podwyżka nastąpiła w miesiącu, w którym pracownik nabył prawo do ekwiwalentu i odprawy, pracodawca musiał przeliczyć podstawę obydwu świadczeń z premii i następnie ją dopełnić. Wyliczenia ekwiwalentu za urlop i odprawy emerytalnej są następujące:

1) przeliczenie premii za poszczególne miesiące:

- za maj: 360 zł : 160 godz. = 2,25 zł; 2,25 zł x 40 godz. absencji „niezasilkowej” = 90 zł; 360 zł – 90 zł = 270 zł; 270 zł + 200 zł część uznaniowa = **470 zł**,
- za kwiecień: **360 zł**,
- za marzec: 360 zł : 30 = 12 zł; 12 zł x 10 dni absencji zasiłkowej = 120 zł; 360 zł – 120 zł = 240 zł; 240 zł + 150 zł część uznaniowa = **390 zł**,

2) łącznie premia przyjmowana do podstawy po przeliczeniu: 470 zł + 360 zł + 390 zł = **1.220 zł**,

3) podstawa ekwiwalentu/odprawy po dopełnieniu: 1.220 zł : 49 dni = 24,90 zł; 24,90 zł x 62 dni = 1.543,80 zł; 1.543,80 zł : 3 = **514,60 zł**,

4) wysokość odprawy emerytalnej: 7.200 zł + 514,60 zł = **7.714,60 zł**,

5) wysokość ekwiwalentu urlopowego: 7.714,60 zł : 20,92 = 368,77 zł; 368,77 zł : 8 godz. = 46,10 zł; 46,10 zł x 80 godz. = **3.688 zł**.

## **2. Skutki zaniżenia wysokości dodatku nocnego z powodu zapisów regulaminowych**

1) *Zgodnie z regulaminem wynagradzania, dodatek nocny nalicza się w wysokości 20% zasadniczej stawki godzinowej. Pracodawca wypłaca go 10. dnia następnego miesiąca za miesiąc poprzedni. Pracownik – wynagradzany w drugiej połowie 2023 r. stawką 22,50 zł za 1 godzinę pracy – pracował w porze nocnej w grudniu 2023 r. Jak należało wówczas obliczyć wysokość dodatku nocnego?*

Według art. 151<sup>8</sup> § 1 K.p. dodatek za każdą godzinę pracy w porze nocnej (obejmuje 8 godzin między 21<sup>00</sup> a 7<sup>00</sup>), dalej dodatek nocny, wynosi 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca może jednak ustalić w przepisach we-

wnętrzzakładowych (np. w regulaminie wynagradzania) inny sposób obliczania tego dodatku, z tym że jego wysokość nie może być niższa od ustawowej. Przepis art. 9 § 2 K.p. nie pozwala na mniej korzystne postanowienia regulaminowe niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Postanowienia, które naruszają tę zasadę są z mocy prawa nieważne, a w ich miejsce stosuje się przepisy powszechne (art. 58 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.).

W okresie od 1 lipca do 31 grudnia 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 3.600 zł przy zatrudnieniu na cały etat. Zatem wysokość ustawowa dodatku nocnego w grudniu 2023 r. wynosiła 4,74 zł ( $3.600 \text{ zł} : 152 \text{ godz.} = 23,68 \text{ zł}; 23,68 \text{ zł} \times 20\% = 4,74 \text{ zł}$ ) za 1 godzinę pracy w porze nocnej. W tym samym miesiącu stawka dodatku nocnego pracownika z pytania, obliczona w trybie postanowienia regulaminowego, była niższa od ustawowej, gdyż osiągnęła poziom 4,50 zł ( $22,50 \text{ zł} \times 20\%$ ). W konsekwencji w jej miejsce Czytelnik powinien był zastosować stawkę ustawową. Nie musi brać pod uwagę wzrostu minimum ustawowego od 1 stycznia 2024 r. do kwoty 4.242 zł. Wypłata dodatku nocnego za grdzień 2023 r. w styczniu 2024 r. nie wpływa bowiem na podstawę jego obliczenia.

### **Przykład**

*Przyjmujemy, że pracownik z pytania w grudniu 2023 r. przepracował w porze nocnej 12 godzin. W takim razie 10 stycznia 2024 r. powinien był otrzymać dodatki nocne w wysokości **56,88 zł** (12 godz. x 4,74 zł).*

**Zwracamy uwagę!** Bezpodstawne obniżenie wynagrodzenia (u Czytelnika dodatku nocnego) stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone karą grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 K.p.).

**2) Pracownik zatrudniony u pracodawcy, o którym mowa w pytaniu 1, w 2024 r. jest wynagradzany stawką 24,80 zł za 1 godzinę pracy. W styczniu, lutym i marcu 2024 r. pracował w porze nocnej. W maju br. skorzystał z dwóch dni urlopu wypoczynkowego. Jak należało obliczyć dodatek nocny i czy podlega on uwzględnieniu w wynagrodzeniu urlopowym?**

Dodatek nocny jest miesięcznym składnikiem zmiennym w rozumieniu § 8 rozporządzenia urlopowego. Do podstawy wynagrodzenia urlopowego przyjmuje się go zatem w łącznej wysokości wypłaconej w ciągu 3 (do 12 – przy znacznych wahaniach wysokości) miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. Czytelnik powinien był przyjąć do podstawy wynagrodzenia urlopowego sumę dodatków wypłaconych w: kwietniu (za marzec), marcu (za luty) i lutym (za styczeń).

Stawka dodatku nocnego dla pracownika z pytania, obliczona zgodnie z postanowieniami regulaminowymi, w okresie styczeń-marzec wyniosła 4,96 zł/godz. ( $24,80 \text{ zł} \times 20\%$ ). Natomiast ustawowa wysokość dodatku w tych miesiącach to 5,05 zł/godz. ( $4.242 \text{ zł} : 168 \text{ godz.} = 25,25 \text{ zł}; 25,25 \text{ zł} \times 20\% = 5,05 \text{ zł}$ ). W każdym z tych miesięcy nominalna liczba godzin pracy wynosiła 168 godzin, a w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca br. płaca minimalna wynosiła 4.242 zł przy pełnym etacie. Występuje tu zatem taka sama sytuacja, jak w pytaniu 1, gdzie stawka regulaminowa dodatku nocnego za 1 godzinę jest niższa od ustawowej:  $4,96 \text{ zł} < 5,05 \text{ zł}$ . Oznacza to, że za styczeń, luty i marzec Czytelnik powinien był obliczyć dodatek według stawki ustawowej, a sumę wypłaconych kwot przyjąć do podstawy wynagrodzenia urlopowego.

## Przykład

Przyjmujemy, że pracownik z pytania przepracował w porze nocnej po 24 godziny w styczniu, lutym i marcu 2024 r. Dodatek nocny wyniósł **121,20 zł** (24 godz. x 5,05 zł) za pracę w nocy w każdym z tych miesięcy. W okresie luty – kwiecień 2024 r. pracodawca łącznie wypłacił pracownikowi z tego tytułu **363,60 zł** (121,20 zł + 121,20 zł + 121,20 zł). Taką też kwotę powinien być przyjąć do podstawy wynagrodzenia za 2 dni urlopu przypadającego w maju br.

W stanie faktycznym przedstawionym w pytaniu rekomendujemy, aby Czytelnik zmienił obecne postanowienie regulaminowe o sposobie obliczania dodatku nocnego w taki sposób, aby stawka tego dodatku była wyższa od ustawowej, chyba że przypadki pracowników z pytania 1 i 2 są wyjątkami. Ponadto sugerujemy rewizję dokonanych wypłat i wyrównanie w wysokości różnicy między kwotami wypłaconymi a wynikającymi z ustawowego dodatku nocnego. Kwestia odsetek (ustawowych, jeżeli strony nie umówią się na inną wysokość) od wyrównania zależy od tego, czy pracownicy z pytania 1 i 2, zawnioskują o nie (art. 481 § 1 K.c. w zw. z art. 300 K.p.).

## 3. Kwalifikacja zaległego wynagrodzenia za nadgodziny dla celów wliczenia do podstawy wynagrodzenia urlopowego

*Zgodnie z nakazem Państwowej Inspekcji Pracy, w dniu 29 marca br. wypłaciliśmy pracownikowi zaległe wynagrodzenia wraz ze 100% dodatkami za nadgodziny (wypracowane w latach 2021-2023) w wysokości 20.000 zł. Wypłat składników stałych (np. płacy zasadniczej) dokonujemy ostatniego dnia roboczego miesiąca, natomiast składników zmiennych (np. dodatku nocnego) – 10. dnia następnego miesiąca. Wynagrodzenie ze składników zmiennych za urlop wypoczynkowy wykorzystany w czerwcu br. obliczyliśmy ze składników wypłaconych w maju br. (za kwiecień), w kwietniu br. (za marzec) i w marcu br. (za luty). Czy należało uwzględnić w nim zaległe wynagrodzenie za nadgodziny?*

Nie, ponieważ zaległe wynagrodzenie za nadgodziny z lat 2021-2023 jest składnikiem za okresy dłuższe niż miesiąc, którego nie włącza się do podstawy wynagrodzenia urlopowego.

O sposobie kwalifikacji przysługujących pracownikowi składników płacowych do podstawy wynagrodzenia urlopowego (dalej podstawy urlopowej) decydują następujące czynniki:

- podleganie/niepodleganie wyłączeniu na mocy § 6 rozporządzenia urlopowego
  - przepis ten nakazuje nie wliczać m.in. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- przysługiwanie/nieprzysługiwanie danego składnika stałego w miesiącu wykorzystania urlopu wypoczynkowego (np. pracownik nie spełnił warunków regulaminowych do otrzymania premii ustalonej w stałej kwocie) i składnika zmiennego w miesiącu rozpoczęcia urlopu (np. pracodawca nie wlicza sumy premii zmiennych z 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, jeśli w tym miesiącu lub w trakcie poprzednich 3 miesięcy pracownik utracił prawo do premii wskutek ich wycofania z systemu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy),
- stały (określony stałą kwotą) lub zmienny (różne wysokości za okresy przysługiwania) charakter składnika,



- okres, za jaki składnik zmienny przysługuje: nie dłuższy i dłuższy niż 1 miesiąc (§ 8 i 12 rozporządzenia urlopowego).

**Ważne:** W podstawie urlopowej uwzględnia się składniki zmienne przysługujące łącznie za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc.

Takie składniki zmienne przyjmuje się do podstawy urlopowej w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a przy znacznych wahanich ich wysokości – maksymalnie z 12 miesięcy (§ 8 ust. 1 i 2 rozporządzenia urlopowego).

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe jest składnikiem zmiennym, zatem pracodawca wlicza do podstawy urlopowej:

- normalne wynagrodzenie, gdyż jego wypłata następuje wraz z wynagrodzeniem za pracę za miesiąc, w którym wystąpiły godziny nadliczbowe, bez względu na to, czy mają charakter dobowy czy średniotygodniowy (art. 80 i art. 85 § 1-2 K.p.),
- dodatek w wysokości 50% lub 100% wynagrodzenia (w zależności od pory i dnia występowania godzin nadliczbowych, zgodnie z art. 151<sup>1</sup> § 1 K.p.) za każdą nadgodzinę dobową, jeżeli nie został zastąpiony czasem wolnym udzielonym w trybie art. 151<sup>2</sup> K.p.,
- dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia za każdą nadgodzinę średniotygodniową, jeżeli okres rozliczeniowy wynosi 1 miesiąc (art. 151<sup>1</sup> § 2 K.p.).

Przepis § 12 ust. 1 rozporządzenia urlopowego przesądza, że w podstawie urlopowej nie uwzględnia się składników za okresy dłuższe niż 1 miesiąc. Mają być one wypłacane



#### Dla Prenumeratorów GOFIN

Przepisy z zakresu prawa pracy dostępne w serwisie [www.przepisy.gofin.pl](http://www.przepisy.gofin.pl)

w przyjętych u pracodawcy terminach płatności. Dotyczy to m.in. dodatków za średniotygodniowe nadgodziny przysługujące za okresy rozliczeniowe dłuższe niż 1 miesiąc. Obejmuje też wypłatę zaległego wynagrodzenia za nadgodziny za trzy

lata wstecz, o jakim mowa w pytaniu. Dlatego też Czytelnik prawidłowo pominął je przy ustalaniu podstawy wynagrodzenia urlopowego ze składników zmiennych.

## 4. Prawo do diet i innych świadczeń z tytułu podróży służbowej za granicę i jej odcinków krajowych

***W jaki sposób obliczyć prawo do diet i innych świadczeń z tytułu podróży służbowej pracownika, jeśli korzysta on z łączonego środka transportu odbywając część podróży prywatnym samochodem, a w pozostałym zakresie podróżuje samolotem? W jaki sposób na wysokość świadczeń w podróży służbowej wpływa zapewnienie częściowego żywienia i jak prawidłowo podzielić podróż służbową na odcinki: krajowe i zagraniczny?***

Podróż służbowa oznacza wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy (art. 77<sup>5</sup> § 1 K.p.). Sposób określenia miejsca pracy wywiera istotny wpływ na moment rozpoczęcia takiej podróży. Jeśli stanowi ono punkt w znaczeniu geograficznym, np. adres siedziby pracodawcy, podróż rozpoczyna się w momencie wyjazdu z tej lokalizacji w celu re-



alizacji powierzonego zadania. Gdy miejsce pracy określono jako obszar w znaczeniu geograficznym, np. jako województwo, momentem rozpoczęcia podróży służbowej jest opuszczenie tak określonego miejsca świadczenia pracy. Analogicznie określa się moment zakończenia podróży służbowej, przy czym pracodawca może określić inną miejscowość rozpoczęcia lub zakończenia podróży niż ta, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub stałe miejsce świadczenia pracy – wskazując np. miejscowość stałego lub czasowego pobytu pracownika. Powyższe wynika z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z 2023 r. poz. 2190), dalej rozporządzenia w sprawie podróży służbowych.

Samo rozliczenie podróży służbowej wymaga precyzyjnego podziału całej podróży służbowej na odcinek podróży krajowej w drodze do miejscowości docelowej, etap zagraniczny, w ramach którego można wyznaczyć jedno lub kilka państw docelowych oraz odcinek krajowy w drodze powrotnej do miejsca zakończenia podróży służbowej. To, od którego momentu liczy się podróż zagraniczną zależy natomiast od środka transportu, którym pracownik odbywa podróż służbową. W przypadku odbywania podróży statkiem lub promem podróż zagraniczną liczy się od momentu wyjścia statku (promu) z ostatniego portu polskiego w drodze za granicę, do chwili wejścia statku (promu) w drodze powrotnej do pierwszego portu polskiego. Zagraniczne podróże lotnicze liczy się, od momentu startu samolotu w drodze za granicę z ostatniego lotniska w kraju, do momentu lądowania samolotu na pierwszym polskim lotnisku w drodze powrotnej (§ 12 rozporządzenia w sprawie podróży służbowych). Odmienne przedstawia się sytuacja, gdy pracownik przekracza granicę Polski podróżując pociągiem, autobusem bądź prywatnym lub służbowym samochodem, motocyklem względnie motorowerem. W takich okolicznościach początkiem podróży zagranicznej jest przekroczenie granicy Polski w drodze do miejscowości docelowej podróży, a koniec podróży zagranicznej wyznacza moment przekroczenia granicy Polski w drodze powrotnej. Określenie początku podróży służbowej, początku i końca odcinka zagranicznego oraz momentu zakończenia całej podróży jest przy tym kluczowe dla rozstrzygnięcia o prawie pracownika do diet.

#### Dla Prenumeratorów GOFIN



Kalkulator podróży służbowej dostępny w serwisie [www.kalkulatory.gofin.pl](http://www.kalkulatory.gofin.pl)

## Przykład

*Kierownik działu udał się w delegację zagraniczną do Barcelony. Podróż prywatnym samochodem rozpoczął 12 czerwca 2024 r. ze Stargardu o 9<sup>00</sup> dojeżdżając do granicy z Niemcami o 10<sup>00</sup>. Na lotnisku w Berlinie był o 12<sup>00</sup> i w tym samym dniu o 15<sup>00</sup> wyleciał z Berlina do Barcelony, gdzie wylądował o 17<sup>35</sup>. Następnego dnia pracownik o 18<sup>35</sup> wyleciał z Barcelony i przyleciał do Berlina o 21<sup>20</sup>, a o 22<sup>30</sup> wyruszył z Berlina do Stargardu prywatnym samochodem, przekraczając granicę o 24<sup>00</sup>, kończąc podróż w Stargardzie 14 czerwca 2024 r. o 1<sup>00</sup>.*

*Podróże krajowe trwały: pierwsza – 1 godzinę (od 9<sup>00</sup> do 10<sup>00</sup> w dniu 12 czerwca) i druga – 1 godzinę (od 0<sup>00</sup> do 1<sup>00</sup> w dniu 14 czerwca). Natomiast podróż zagraniczna trwała 1 dobę i 14 godzin (od 10<sup>00</sup> w dniu 12 czerwca do 24<sup>00</sup> w dniu 13 czerwca).*

**Zwracamy uwagę!** Jak wyjaśniło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w odpowiedzi udzielonej 24 września 2021 r. na pytanie naszego Wydawnictwa: „(...) odcinki podróży krajowej – odpowiednio poprzedzający moment rozpoczęcia podróży zagranicznej i odbywany po przekroczeniu granicy polskiej w drodze

powrotnej – należałoby traktować rozdzielnie. Oznaczałoby to, że czas tych podróży nie podlegałby sumowaniu. Rozpoczęcie podróży zagranicznej w chwili przekroczenia granicy polskiej, w ocenie resortu rodziny, oznacza przerwanie czasu trwania podróży krajowej. (...)”. Zastrzeżono przy tym, że w sektorze pozabudżetowym: „(...) Nie ma przeszkód prawnych, aby przedmiotem zakładowych regulacji (ustaleń) był sposób ustalania prawa pracownika do diety za odcinki podróży krajowej – odpowiednio poprzedzający moment rozpoczęcia podróży zagranicznej i odbywany po przekroczeniu granicy polskiej w drodze powrotnej.

W przypadku, gdy układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawiera postanowień, o których mowa wyżej, pracownikowi przysługują – zgodnie z art. 77<sup>5</sup> § 5 K.p. – należności na pokrycie kosztów podróży służbowej według przepisów rozporządzenia (...)”.

## **Przykład**

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu. Odcinki podróży krajowej są zbyt krótkie, a tym samym pracownik nie ma prawa do diety krajowej. W przypadku podróży krajowej trwającej nie dłużej niż dobę dopiero 8-godzinny odcinek tej podróży rodzi po stronie pracownika prawo do 50% diety, krótsze natomiast odcinki nie wymagają żadnej rekompensaty (§ 7 ust. 2 pkt 1 lit. a i b rozporządzenia w sprawie podróży służbowych).

Podróż zagraniczna objęła 1 dobę i 14 godzin. Zatem pracownik ma prawo do dwóch diet hiszpańskich, w wysokości 50 euro każda (§ 13 ust. 3 i 4 oraz załącznik do rozporządzenia w sprawie podróży służbowych). Tę kwotę należy jednak pomniejszyć w związku z zapewnieniem częściowego wyżywienia – czyli kolacji w pierwszej dobie podróży zagranicznej, uzasadniającej obniżenie diety o 30% (15 euro) do kwoty 35 euro, oraz śniadania w drugiej dobie podróży, które daje podstawy do obniżenia diety o 15% (7,5 euro) do kwoty 42,50 euro. Łącznie tytułem diet pracownik ma więc roszczenie o wypłatę 77,50 euro (§ 14 ust. 2 pkt 1 i 3 rozporządzenia w sprawie podróży służbowych). Niezależnie od tego pracownik ma roszczenie także o zwrot kosztów przelotów, noclegu, ryczałtu na pokrycie kosztów dojazdu z i do portu lotniczego w Barcelonie w wysokości jednej diety (50 euro), na podstawie § 17 ust. 1 rozporządzenia w sprawie podróży służbowych, oraz ewentualnie ryczałtu na pokrycie kosztów dojazdów środkami komunikacji miejscowej w wysokości 10% diety (§ 17 ust. 3 rozporządzenia w sprawie podróży służbowych), chyba że ma zapewnione bezpłatne dojazdy lub nie ponosi kosztów, na pokrycie których są przeznaczone ww. ryczałty.

**Zwracamy uwagę!** Skoro pracownik częściowo odbywał podróż prywatnym samochodem, co jest dopuszczalne wyłącznie za zgodą pracodawcy udzieloną na wniosek pracownika (§ 3 ust. 3 rozporządzenia w sprawie podróży służbowych), nabył on prawo do zwrotu kosztów przejazdu w wysokości stanowiącej iloczyn przejechanych kilometrów oraz stawki za jeden kilometr przebiegu, ustalonej przez pracodawcę. Jeśli firma nie ingerowała w wysokość tzw. kilometrówki, stawką maksymalną jest:

- 0,89 zł dla samochodu o pojemności skokowej silnika do 900 cm<sup>3</sup> albo
- 1,15 zł w przypadku samochodu o pojemności skokowej silnika większej niż 900 cm<sup>3</sup>.

Biorąc pod uwagę, że trasa ze Stargardu do lotniska w Berlinie liczy 223 km, a pracownik odbył ją prywatnym samochodem w obie strony, nabył w związku z omawianą podróżą służbową prawo do kilometrówki w kwocie od 396,94 zł (pojazd do 900 cm<sup>3</sup>) albo do 512,90 zł (pojazd powyżej 900 cm<sup>3</sup>).

## VII. DOKUMENTACJA KADROWA

### 1. Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy

*Pracownik może wystąpić do pracodawcy m.in. o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, a pracodawca w miarę, możliwości powinien ten wniosek uwzględnić. Czy w tym trybie pracownik może wystąpić także o awans i podwyżkę?*

Wniosek o awans lub podwyżkę nie mieści się w pojęciu bardziej przewidywalnych i bezpiecznych warunków pracy.

Przyznanie pracownikom na mocy art. 29<sup>3</sup> § 1 K.p. prawa do występowania raz w roku kalendarzowym do pracodawcy z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy to wynik wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE L 186 z 11.07.2019, str. 105), dalej dyrektywy 2019/1152.

Wniosek taki może złożyć pracownik zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę na okres próbny. Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23<sup>1</sup> K.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

Co istotne, wniosek może zostać złożony jeden raz w roku kalendarzowym. Nie oznacza to jednak, że pomiędzy pierwszym, a drugim wnioskiem musi upłynąć co najmniej rok. W praktyce pracownik, który złoży wniosek np. w sierpniu 2024 r., kolejny taki wniosek może złożyć już w styczniu 2025 r. Zastrzeżenie, że wniosek może złożyć tylko raz w roku kalendarzowym oznacza też, że tylko pierwszy obliguje pracodawcę do działań określonych w powołanym wcześniej przepisie.

**Ważne:** Wniosek o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy pracownik składa pracodawcy w postaci papierowej lub elektronicznej (np. drogą e-mailową).

Składany przez pracownika wniosek nie wymaga żadnego uzasadnienia. Kodeks pracy określa jednak, że przedmiotem takiego „wystąpienia” pracownika może być, zmiana rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub zmiana warunków pracy na bardziej przewidywalne i bezpieczne, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy. Podkreślić jednak należy, że przepis postuluje się tu zwrotem „w tym”, a więc wymienione w nim przypadki nie wyczerpują wszystkich możliwości zmian. Ponadto ani w przepisach Kodeksu pracy, ani w implementowanej dyrektywie 2019/1152 nie wyjaśniono szczegółowo, co należy rozumieć pod pojęciem „bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy”. Z motywu 36 dyrektywy 2019/1152 wynika tylko, że przejście do bezpieczniejszych form zatrudnienia oznacza przejście na zatrudnienie

nie w pełnym wymiarze czasu pracy lub na umowę o pracę na czas nieokreślony. Podobny wniosek należy wysnuć z treści art. 29<sup>3</sup> K.p., który uzupełnia te wyliczenia jeszcze o zmianę rodzaju pracy.

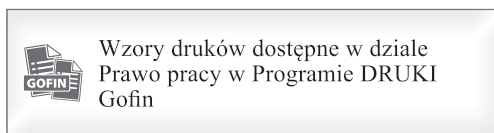
**Zwracamy uwagę!** W doktrynie wskazuje się, że zasadne jest przyjęcie, iż ocena warunków pracy powinna być oparta na kryteriach obiektywnych, biorąc pod uwagę względne związanie pracodawcy wnioskiem pracownika (por. dr T. Bakalarza Komentarz do Kodeksu pracy pod red. Muszalski/Walczak 2024, wyd. 14 – Legalis). Ocena obydwu warunków powinna być obiektywna, tzn. że według powszechnej opinii są one bardziej korzystne dla pracownika (por. dr hab. M. Gładoch. Umowy o pracę. Nowelizacja Kodeksu pracy. Wzory umów i klauzul. Komentarz – Legalis). Wymóg obiektywnej oceny warunków pracy wydaje się zatem dominować w doktrynie.

Ocena przewidywalności warunków pracy może zatem dotyczyć np.:

- organizacji czasu pracy (zmiana systemu równoważnego czasu pracy na system podstawowy, czy odejście od pracy zmianowej na rzecz pracy wykonywanej w stałej porze dnia),
- miejsca pracy (ustalenie stałego miejsca pracy w miejsce tzw. ruchomego miejsca pracy).

Ocena bezpieczeństwa warunków pracy powinna natomiast: „(...) odnosić się do reguł BHP, choćby przez modyfikację stanowiska pracy lub wyposażenia pracownika w celu zmniejszenia narażenia na czynniki szkodliwe (...)” (por. ww. Komentarz do Kodeksu pracy). Podobnie uważa dr hab. M. Gładoch (por. powołana wyżej publikacja), zdaniem której: „(...) bezpieczniejsze warunki pracy są obciążone mniejszym ryzykiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, czyli gwarantują większe bezpieczeństwo i szerszy zakres higieny pracy. Zależą zatem od zakresu i rodzaju obowiązków służbowych, ale też organizacji pracy (np. rezygnacja z pracy w porze nocnej) (...)”.

W tym trybie pracownik nie może wnioskować o zmianę sposobu lub systemu wynagrodzenia, gdyż w art. 29<sup>3</sup> K.p. jest mowa wyłącznie o „warunkach pracy”. Zgodnie zaś z art. 29 § 1 K.p., elementami umowy o pracę są m.in. warunki pracy i płacy. W pojęciu „warunki pracy” nie mieszczą się warunki płacy. Wniosek o awans lub podwyżkę nie mieści się więc w pojęciu bardziej przewidywalnych i bezpiecznych warunków pracy. Innymi słowy pracownik nie może wnioskować o nie w ramach procedury przedstawionej w art. 29<sup>3</sup> K.p.



Złożenie przez pracownika wniosku w trybie art. 29<sup>3</sup> K.p. obliguje pracodawcę do podjęcia określonych działań. I tak pracodawca:

- ma obowiązek udzielić pracownikowi, w postaci papierowej lub elektronicznej, odpowiedzi na wniosek, biorąc pod uwagę własne potrzeby i pracownika, nie później niż w terminie jednego miesiąca od dnia otrzymania wniosku; w razie nieuwzględnienia wniosku pracodawca zobowiązany jest poinformować pracownika o przyczynie odmowy, czyli uzasadnić swoją decyzję,
- powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wniosek pracownika.

Stosownie do art. 29<sup>4</sup> K.p. wystąpienie przez pracownika z wnioskiem, o którym mowa w art. 29<sup>3</sup> § 1 K.p., nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę, przyczyny uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo przyczyny zastosowania działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

**Ważne:** Wniosek pracownika o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę o pracę na czas nieokreślony lub o bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy, w tym polegające na zmianie rodzaju pracy lub zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, i odpowiedź pracodawcy na ten wniosek przechowuje się w części B akt osobowych.

**Zwracamy uwagę!** Zgodnie z art. 94<sup>2</sup> K.p., pracodawca zobowiązany jest informować pracowników w sposób u siebie przyjęty o możliwości zatrudnienia w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, możliwości awansu, a także o wolnych stanowiskach pracy.

Każdy pracownik (bez względu na rodzaj umowy o pracę) może wystąpić z wnioskiem o zamianę warunków pracy i płacy. Taki wniosek stanowić będzie ofertę zmiany treści umowy o pracę, której przyjęcie jest zależne od woli pracodawcy. Co istotne, złożenie takiego wniosku przez pracownika nie będzie obligowało pracodawcy do działań zawartych w art. 29<sup>3</sup> K.p.

## VIII. ROZSTRZYGANIE WĄTPLIWOŚCI DOTYCZĄCYCH URLOPÓW

### 1. Wymiar urlopu wypoczynkowego w razie osiągnięcia 10-letniego stażu urlopowego podczas wykonywania kolejnego zatrudnienia

*Zatrudnialiśmy na cały etat pracownika w okresie od 1 stycznia do 30 czerwca 2024 r. Do dnia ustania zatrudnienia wykorzystał on za bieżący rok 10 dni urlopu wypoczynkowego. Ponownie podjął pracę w naszym zakładzie od 3 lipca 2024 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pod koniec lipca br. pracownik osiągnął 10-letni staż urlopowy. Ile dni urlopu przysługuje pracownikowi z tytułu kolejnego zatrudnienia?*

W sytuacji z pytania pracodawca, w związku ustaniem zatrudnienia pracownika i ponownym jego zatrudnieniem w tym samym roku kalendarzowym, w dniu ustania pierwszej umowy zyskał status „dotychczasowego pracodawcy”, a w dniu ponownego nawiązania stosunku pracy – „kolejnego pracodawcy”.

Zgodnie z art. 155<sup>1</sup> § 1 K.p., w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop:

- u dotychczasowego pracodawcy – w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed jego ustaniem wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze,
- u kolejnego pracodawcy – w wymiarze:
  - proporcjonalnym do okresu pozostałego do końca danego roku kalendarzowego – w razie zatrudnienia na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego,
  - proporcjonalnym do okresu zatrudnienia w danym roku kalendarzowym – w razie zatrudnienia na czas krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

Pracownik z pytania w trakcie trwania drugiej umowy o pracę, osiągnął 10-letni staż urlopowy, uprawniający do urlopu w wyższym wymiarze.



Jak stanowi art. 158 K.p., pracownikowi, który wykorzystał urlop za dany rok kalendarzowy, a następnie uzyskał w ciągu tego roku prawo do urlopu w wyższym wymiarze, przysługuje urlop uzupełniający. Zatem prawo do tego urlopu ma pracownik, który przed osiągnięciem 10-letniego stażu urlopowego wykorzystał nabyte wcześniej uprawnienia urlopowe. Jeśli jednak do dnia osiągnięcia wyższego stażu, tak jak w pytaniu, pracownik nie wykorzystał urlopu, przysługuje mu urlop w wyższym wymiarze (a nie uzupełniający). Przepis § 3 rozporządzenia urlopowego stanowi, że wymiar proporcjonalnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył u danego pracodawcy prawo do urlopu w wyższym wymiarze, ustala się uwzględniając wyższy wymiar tego urlopu.

W świetle powyższego, jeżeli pracownik osiągnął 10-letni staż urlopowy w trakcie kolejnego zatrudnienia, to przysługuje mu odpowiednio proporcjonalny urlop uzupełniający albo prawo do urlopu proporcjonalnego ustalonego od wyższej podstawy.

### **Przykład**

*Pracodawca od 1 stycznia 2024 r. zatrudnia dwóch pracowników (A i B) w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracownik A w dniu 14 marca br. osiągnął 10-letni staż urlopowy, a pracownik B osiągnie taki staż 30 listopada 2024 r.*

*Pracownik A do dnia osiągnięcia 10-letniego stażu nie korzystał z urlopu, w związku z czym jego prawo do **20 dni** urlopu zostało 14 marca 2024 r. zamienione na prawo do **26 dni**.*

*Z kolei zakładając, że pracownik B wykorzysta cały urlop wypoczynkowy przed osiągnięciem 10-letniego stażu, to w dniu 30 listopada 2024 r. nabędzie on prawo do **6 dni** urlopu uzupełniającego.*

### **Przykład**

*Przyjmujemy dane z pytania oraz zakładamy, że pracownik w dniu 26 lipca br. osiągnął 10-letni staż urlopowy i od tego czasu w drugim zatrudnieniu nie korzystał z urlopu.*

*Podczas pierwszego zatrudnienia pracownik nabył prawo do **10 dni** urlopu wypoczynkowego ( $6/12 \times 20$  dni). Natomiast na podstawie drugiej umowy o pracę pracownik wraz z osiągnięciem 10-letniego stażu urlopowego, co nastąpiło 26 lipca 2024 r., nabył prawo do **13 dni** urlopu ( $6/12 \times 26$  dni).*

## **2. Zasady urlopowe przy powołaniu pracownika do terytorialnej służby wojskowej**

***Pracownik został powołany do wojsk obrony terytorialnej bez trybu natychmiastowego stawiennictwa. Informując o tym, złożył wniosek o urlop wypoczynkowy obejmujący datę z powołania oraz zastrzegł, że nie będzie występował o urlop bezpłatny. Jak pracodawca powinien zachować się w tej sytuacji?***

Terytorialna służba wojskowa (TSW) jest czynną służbą wojskową, która trwa od roku do 6 lat. Może ona zostać przedłużona na kolejny okres, na wniosek lub za zgodą żołnierza obrony terytorialnej (OT), przez dowódcę jednostki wojskowej, w której żołnierz OT pełni służbę, w trakcie pełnienia tej służby. Tak wynika z art. 130 ust. 1 pkt 2 i art. 170 ust. 2-3 ustawy z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (Dz. U. z 2024 r. poz. 248 z późn. zm.), dalej ustawy. Stosunek służbowy TSW powstaje w drodze powołania na podstawie dobro-



wolnego zgłoszenia się do tej służby. W powołaniu wskazuje się miejsce i okres pełnienia TSW oraz stanowisko służbowe występujące w etacie jednostki wojskowej przeznaczone dla żołnierza OT. O fakcie powołania do TSW żołnierz OT musi zawiadomić niezwłocznie swojego pracodawcę (art. 172 ustawy). Pracownik z pytania spełnił ten obowiązek.

W myśl art. 171 w zw. z art. 177 ustawy, TSW może być pełniona:

- rotacyjnie – co najmniej raz w miesiącu przez 2 dni (wynikające ze zbiorowego wykazu ustalonego przez dowódcę jednostki), w czasie wolnym od pracy; stosownie do potrzeb sił zbrojnych, po uzgodnieniu z żołnierzem lub na jego wniosek może być pełniona także w inne dni (w tym jego dni pracy), albo
- dyspozycyjnie – w pozostałe dni (inne niż wymienione w myślniku pierwszym) poprzez pozostawanie, poza jednostką wojskową, w gotowości do stawienia się do służby pełnionej rotacyjnie w terminie i miejscu wskazanych przez dowódcę jednostki wojskowej.

Żołnierz OT może być również wezwany w trybie natychmiastowego stawiennictwa do pełnienia TSW. Dni, w których odbywał służbę rotacyjną w ww. trybie uwzględnia się w wykazie, o jakim mowa w myślniku pierwszym po jej zakończeniu, w formie załącznika do wykazu (art. 175 ust. 1 i art. 177 ust. 1 ustawy). Pracownika z pytania nie dotyczy ten tryb i tym samym obowiązek przedłożenia zawiadomienia szefa Wojskowego Centrum Rekrutacyjnego (WCR), które jest podstawą do udzielenia przez pracodawcę urlopu bezpłatnego na okres trwania TSW (art. 305 ust. 1-2 ustawy). Ponieważ został powołany do TSW, to mógłby, na podstawie art. 305 ust. 2 ustawy, skorzystać z prawa do wnioskowania o urlop bezpłatny. Wyraźnie jednak zakomunikował pracodawcy, że nie zamierza korzystać z tego uprawnienia. Pracodawca nie może zatem udzielić tego rodzaju urlopu ani zmusić pracownika do skorzystania z niego. Dyspozytywny charakter sformułowania „pracodawca udziela” użytego w art. 305 ust. 1 ustawy odnosi się tylko do sytuacji złożenia wniosku o urlop bezpłatny, zgodnie z ust. 2 tej regulacji.

**Zwracamy uwagę!** W okresie urlopu bezpłatnego udzielonego na czas trwania TSW pracownik – żołnierz OT zachowuje wszystkie uprawnienia wynikające ze stosunku pracy, z wyjątkiem prawa do wynagrodzenia (art. 305 ust. 3 ustawy). Niewykluczone, że nieodpłatność była powodem rezygnacji z wystąpienia przez pracownika z pytania o urlop bezpłatny i zawnioskowanie w jego miejsce o urlop wypoczynkowy, za czas którego pracownikowi przysługuje wynagrodzenie urlopowe (art. 172 K.p.). Jednak art. 165 pkt 5 K.p. nie pozostawia Czytelnikowi wyboru. Przepis ten zobowiązuje (a nie umożliwia) do przesunięcia na późniejszy termin urlopu wypoczynkowego, którego pracownik nie może rozpocząć z przyczyny usprawiedliwiającej nieobecność w pracy, jaką jest m.in. stawienie się do pełnienia TSW rotacyjnie. Okoliczności przedstawione w pytaniu wypełniają dyspozycję tej regulacji.

W świetle powyższego Czytelnik nie udziela urlopu wypoczynkowego na okres obejmujący pełnienie TSW ani bezpłatnego (brak wniosku). Traktuje absencję pracownika w czasie pełnienia TSW jako nieobecność usprawiedliwioną niepłatną, zgodnie z:

- art. 6 ustawy, który obliguje osoby podlegające obowiązkowi obrony do osobistego stawienia się na wezwanie właściwych organów w sprawach dotyczących tego obowiązku (tu powołanie do TSW),
- § 5 i § 16 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy... (Dz. U. z 2014 r. poz. 1632), które wyłączają odpłatność zwolnienia od pracy pracownika

wezwanego do osobistego stawienia się przed organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony na czas niezbędny w celu załatwienia sprawy będącej przedmiotem wezwania.

### 3. Urlopy związane z rodzicielstwem dla pracownika – ojca dziecka, w tym po ustaniu zatrudnienia

#### 1) *Żona pracownika w sierpniu br. urodziła dziecko. Czy w związku z tym, że jest ona osobą bezrobotną, pracownik może skorzystać z urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego?*

Pracownik jest uprawniony do urlopu rodzicielskiego.

Zasadniczo urlop macierzyński przysługuje pracownicy – matce dziecka. Pracownik – ojciec dziecka jest do niego uprawniony, gdy zachodzą okoliczności wymienione w art. 180 § 4-7, 10-13 K.p. Dotyczą one jednak sytuacji, w których matka dziecka od dnia porodu nabyła prawo do urlopu macierzyńskiego, a następnie jego część przejmuje ojciec dziecka. Z pytania wynika, że żona pracownika nie pozostaje w stosunku pracy (nie podlega też ubezpieczeniu chorobowemu z innego tytułu), a tym samym nie nabyła prawa do urlopu macierzyńskiego. Pracownik byłby więc uprawniony do pozostałej części urlopu macierzyńskiego tylko gdyby:

- nastąpił zgon matki dziecka,
- matka porzuciła dziecko,
- matka dziecka legitymowała się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji i w związku z tym nie mogła sprawować osobistej opieki nad dzieckiem (art. 180 § 15 K.p.).

Sytuacja może jednak ulec zmianie, gdy matka dziecka podejmie zatrudnienie w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy. Zgodnie bowiem z art. 180 § 17 K.p., w takim przypadku pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, w okresie trwania zatrudnienia matki dziecka, będzie przysługiwało prawo do części urlopu macierzyńskiego przypadającej od dnia podjęcia zatrudnienia przez matkę dziecka aż do wyczerpania pełnego wymiaru tego urlopu określonego w art. 180 § 1 K.p. (tj. 20 tygodni w przypadku urodzenia się jednego dziecka przy jednym porodzie).

#### **Przykład**

*Zakładamy, że żona pracownika z pytania urodziła dziecko 6 sierpnia 2024 r., a od 23 września do 31 grudnia 2024 r. będzie wykonywała pracę w ramach umowy o pracę na 1/2 etatu.*

*Pracownik – ojciec dziecka będzie uprawniony do urlopu macierzyńskiego w okresie od 23 września do 23 grudnia 2024 r. (13 tyg. i 1 dzień), tj. do upływu 20 tygodni, licząc od 6 sierpnia 2024 r.*

Inaczej jest z urlopem rodzicielskim, do którego prawo ma zarówno pracownica, jak i pracownik będący rodzicami dziecka. Wymiar tego urlopu w razie urodzenia się jednego dziecka przy jednym porodzie wynosi 41 tygodni. Przy czym każdemu z rodziców przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego, którego nie mogą przenieść na drugiego rodzica. Tak wynika z art. 182<sup>1a</sup> § 1 pkt 1, § 3-4 K.p. Urlop ten jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika – rodzica dziecka w terminie nie

krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Do wniosku dołącza się dokumenty określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 8 maja 2023 r. w sprawie wniosków dotyczących uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem oraz dokumentów dołączanych do takich wniosków (Dz. U. poz. 937).

Prawo pracownika – ojca dziecka do urlopu rodzicielskiego nie jest uzależnione od uprzedniego korzystania z urlopu macierzyńskiego, a także od pozostawania matki dziecka w dniu porodu w zatrudnieniu/ubezpieczeniu społecznym.

Pracownikowi z pytania przysługuje więc urlop rodzicielski w wymiarze do 32 tygodni, który może wykorzystać jednorazowo lub nie więcej niż w 5 częściach nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia (tj. do 31 grudnia 2030 r.). Pozostałe 9 tygodni (41 tyg. – 32 tyg.) urlopu rodzicielskiego będzie mogła w przyszłości wykorzystać matka dziecka (z zachowaniem ww. granicy wieku dziecka) w sytuacji, gdy podejmie pracę zarobkową.

### **Przykład**

*Pracownik – ojciec dziecka urodzonego 6 sierpnia 2024 r. w okresie od 27 sierpnia 2024 r. do 7 kwietnia 2025 r. korzysta z urlopu rodzicielskiego w wymiarze 32 tygodni. Matka dziecka jako osoba nieubezpieczona, nie nabyła prawa do urlopów związanych z rodzicielstwem.*

*Zakładamy, że matka dziecka od 2 stycznia 2025 r. podejmie zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Na początku lutego 2025 r. złoży pracodawcy wniosek o udzielenie jej urlopu rodzicielskiego w wymiarze 2 tygodni w okresie od 24 lutego do 9 marca 2025 r., a następnie w wymiarze 7 tygodni w okresie od 7 kwietnia do 25 maja 2025 r. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownicy.*

**Zwracamy uwagę!** Pracownik ma również prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia. Będzie mógł go wykorzystać jednorazowo albo nie więcej niż w 2 częściach, z których żadna nie może być krótsza niż tydzień (art. 182<sup>3</sup> § 1-1<sup>1</sup> K.p.). Na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 8/2024, str. 44.

**2) Pracownik w dniu 28 czerwca 2024 r. wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 30 września 2024 r. W trakcie okresu wypowiedzenia złożył wniosek o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni, którego koniec przypada już po ustaniu zatrudnienia. Co w takiej sytuacji?**

Pracownik do dnia rozwiązania się umowy o pracę będzie przebywał na urlopie rodzicielskim, a po jej zakończeniu wypłatę zasiłku macierzyńskiego za pozostały okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego będzie kontynuował ZUS.

Pracownik – ojciec dziecka wraz z matką dziecka są uprawnieni do urlopu rodzicielskiego, który przysługuje im łącznie w wymiarze określonym w art. 182<sup>1a</sup> § 1 K.p. (art. 182<sup>1a</sup> § 3 K.p.). Przy czym każdemu z nich przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni tego urlopu, którego nie mogą przenieść na drugiego rodzica, tzw. nieprzenoszalna część (art. 182<sup>1a</sup> § 4 K.p.). Urlop ten jest udzielany pracownikom w celu sprawowania opieki nad dzieckiem, zatem przysługuje on wyłącznie w okresie trwania stosunku pracy.

Za czas urlopu rodzicielskiego pracownikowi wypłacany jest zasiłek macierzyński. Ustawodawca dopuścił jednak jego wypłatę również za okres przypadający po ustaniu tytułu

ubezpieczenia. Stąd też jeśli okres, na który pracownik wnioskował o udzielenie urlopu rodzicielskiego przypada także po ustaniu zatrudnienia, to:

- do ostatniego dnia trwania umowy o pracę zasiłek macierzyński jest wypłacany za okres urlopu rodzicielskiego (odpowiednio przez pracodawcę będącego płatnikiem zasiłków albo przez ZUS),
- od dnia następnego po rozwiązaniu umowy o pracę zasiłek macierzyński jest wypłacany przez ZUS za pozostały okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego, o jaki wnioskował pracownik.

## **Przykład**

*Przyjmujemy założenia z pytania oraz że pracownik złożył wniosek o udzielenie mu urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni w okresie od 2 września do 3 listopada 2024 r.*

*Pracodawca udzielił mu urlopu rodzicielskiego od 2 do 30 września 2024 r. i za ten okres wypłacił mu zasiłek macierzyński. Z kolei wypłatę zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia, tj. za okres od 1 października do 3 listopada 2024 r., przekazał do ZUS.*

**Zwracamy uwagę!** W celu wypłaty przez ZUS zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego po ustaniu zatrudnienia pracownika, pracodawca zobowiązany jest przekazać zaświadczenie płatnika składek Z-3, dołączając do niego potwierdzone za zgodność z oryginałem kopie:

- aktu urodzenia dziecka,
- wniosku o udzielenie urlopu rodzicielskiego,
- oświadczenia pracownika, o tym czy drugi rodzic będzie/nie będzie korzystał z urlopu rodzicielskiego w tym okresie,
- zaświadczenia płatnika zasiłku o okresie, za który zasiłek macierzyński wypłacono drugiemu rodzicowi dziecka, liczbie części wypłaconego zasiłku za okres urlopu rodzicielskiego oraz stawce procentowej, w jakiej zasiłek był wypłacany drugiemu z rodziców, wraz ze wskazaniem imienia, nazwiska i nr PESEL tego rodzica.

## **IX. WYJAŚNIENIA DOTYCZĄCE WYBRANYCH ZAGADNIENÍ**

### **1. Dozwolone i niedozwolone zapisy regulaminowe o kryteriach przyznawania świadczeń z ZFŚS**

*Pracodawca wypłaca z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dofinansowania do wczasów pod gruszą oraz do pomocy w organizacji świąt. Czy w regulaminie, poza uwzględnieniem kryterium socjalnego pracownika, mogą być zapisy uzależniające dofinansowanie do wczasów od ilości dni urlopu (np. wykorzystania jednorazowo 10 dni urlopowych) i wysokość obydwu dofinansowań od wielkości etatu, a także przewidujące niewypłacanie żadnych dopłat w okresie próbnym?*

Warunek wykorzystania jednorazowo 10 dni urlopu wypoczynkowego jest dopuszczalny przy przyznawaniu świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej Funduszu). Niedozwolone są z kolei zapisy o kryteriach wielkości etatu i rodzaju umowy o pracę.

Pracodawca ma dużą swobodę w określaniu w regulaminie Funduszu zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu. Gwarantuje ją art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288), dalej ustawy o Funduszu. Jednakże musi przy tym uwzględnić:

- kryterium socjalne, czyli sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej (art. 8 ust. 1 ustawy o Funduszu) – aktualnie dominuje pogląd, że odnosi się ono wyłącznie do ulgowych usług i świadczeń z Funduszu (por. m.in. wyroki SN z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08, OSNP 2010/7-8/88 i z 2 października 2019 r., sygn. akt II UK 92/18, OSNP 2020/9/97),
- reguły udostępniania i dokumentowania danych osobowych przez osoby uprawnione w celu otrzymania świadczeń z Funduszu (art. 8 ust. 1a ustawy o Funduszu),
- zasady przetwarzania przez pracodawcę danych dotyczących ich zdrowia (art. 8 ust. 1b ustawy o Funduszu).

Granice autonomii pracodawcy wyznaczają przepisy ustawy o Funduszu oraz innych powszechnych aktów prawnych. Regulamin jest bowiem źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 K.p. i musi mieścić się w ramach prawnych (por. powołany wcześniej wyrok SN z 2 października 2019 r.) – więcej na ten temat pisaliśmy w UiPP nr 6/2024, str. 47. Dotyczy to również tzw. kryteriów pozasocjalnych, o jakich pisze Czytelnik.

Wskazówki pozwalające pozostać w zgodzie z przepisami prawa przy formułowaniu regulaminowych kryteriów pozasocjalnych znajdują się w wyjaśnieniach urzędowych. W stanowisku w sprawie dofinansowania do wypoczynku z Funduszu (znak GPP-517-4560-23-1/11/PE/RP) Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy (dalej GIP) odpowiedział na pytanie Czytelnika o uwarunkowanie przyznania wczasów pod gruszą od wykorzystania

**GIP**

określonej liczby dni urlopowych przez pracownika. Urząd uznał w nim, że: *„(...) regulamin może określać, jakie rodzaje (np. wypoczynek weekendowy, urlopowy, itp.) oraz formy (zorganizowane, niezorganizowane) wypoczynku będą dofinansowane. Może to nastąpić także poprzez określenie minimalnego okresu wypoczynku, jaki będzie podlegać dofinansowaniu, w szczególności poprzez powiązanie z regulacją art. 162 Kodeksu pracy (...)”*. Wskazany przepis stanowi, że przy podziale – na wniosek pracownika – urlopu wypoczynkowego na części w danym roku kalendarzowym, jedna z nich powinna trwać co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych. Nie jest jednak wykroczeniem przeciwko prawom pracownika niedotrzymanie tego warunku (por. stanowisko GIP w sprawie braku sankcji za niewykorzystanie przez pracownika urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych, udostępnione naszemu Wydawnictwu 2 sierpnia 2021 r.). W takim razie Czytelnik może zapisać w regulaminie Funduszu minimalny okres wykorzystania nieprzerwanie (w jednym ciągu) 10 dni urlopu wypoczynkowego jako warunek przyznania wczasów pod gruszą. Nie wolno mu jednak uzależniać dofinansowań z Funduszu od rodzaju umowy o pracę, czyli wykluczyć osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę na okres próbny. W ten sposób naruszy definicję osoby uprawnionej, zawartą w art. 2 pkt 5 ustawy o Funduszu. Taką interpretację potwierdza odpowiedź resortu pracy z 17 czerwca

**MRPiPS**

2022 r. na pytanie naszego Wydawnictwa. Czytamy w niej, że: *„(...) w ocenie Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej analiza treści przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (...), zwanej dalej ustawą o zfśś) zarówno w sferze ustalania prawa pracownika do korzystania z funduszu jak i zasad przyznawania świadczeń socjalnych przemawia za przyjęciem, iż wprowadzanie do regulaminu zfśś przesłanki stażowej (kryterium zarówno ogólnego stażu jak i zakładowego) oraz rodzaju zatrudnienia warunkujących to prawo budziłoby zasadnicze wątpliwości prawne.*



*Zgodnie bowiem z przepisem art. 2 pkt 5 ww. ustawy o zfsś, definiującym krąg osób uprawnionych, prawo do korzystania z funduszu posiada pracownik, przy czym przepis ten nie zawiera żadnych dodatkowych warunków wstępnych. Oznaczałoby to, że pracownik nabywa prawo do korzystania z funduszu z chwilą nawiązania stosunku pracy (art. 2 K.p.), bez względu na rodzaj zatrudnienia oraz okres zatrudnienia. (...)*

**Zwracamy uwagę!** GIP w stanowisku z 23 maja 2019 r. w sprawie gospodarowania środkami ZFŚS (znak UNP:GIP-19-30615, GIP-GBI.0701.72.2019.3) dopuścił niewypłacanie dofinansowania wczasów pod gruszą emerytom i rencistom – byłym pracownikom, jeżeli regulamin Funduszu uzależnia jego przyznanie od spełnienia kryterium minimalnego okresu urlopowego (np. 14 kolejnych dni kalendarzowych). Podkreślił również, że limitowanie podmiotowe danego świadczenia ze względu na jego specyfikę albo specyfikę adresata jest uzasadnione. Nie narusza ono bowiem zakazu wykluczania którejkolwiek grupy osób uprawnionych z dostępu do świadczeń z Funduszu ani nakazu ich równego traktowania. Zakaz ten wynika z orzecznictwa (por. np. wyrok SR w Giżycku z 14 listopada 2019 r., sygn. akt IV P 29/19 i wyrok SR w Człuchowie 16 czerwca 2020 r., sygn. akt IV P 133/19) oraz opinii MPiPS (por. wyjaśnienia z 17 lutego 2011 r., znak SPS-023-20599/11 i z 23 września 2010 r., znak SPS-023-16975/10).

Wymiar etatu klasyfikuje się jako niedozwolony warunek przyznawania świadczeń z Funduszu z powodu definicji osoby uprawnionej. Tak też uważa MRPiPS w cytowanym stanowisku z 17 czerwca 2022 r., podkreślając, że art. 2 pkt 5 ustawy o Funduszu nie stawia żadnych warunków wstępnych dla pracownika jako osoby uprawnionej. Zapis w regulaminie uzależniający wysokość dofinansowania od wymiaru etatu byłby nieważny z mocy prawa, a zamiast niego Czytelnik miałby obowiązek stosować wyłącznie kryterium socjalne.

## 2. Pakiet mobilności w przypadku kierowcy – zaopatrzeniowca

*Czy przepisy pakietu mobilności mają zastosowanie w przypadku pracownika zatrudnionego na łączonym stanowisku pracy kierowcy – zaopatrzeniowca, realizującego od czasu do czasu 2- lub 3-dniową trasę z towarem wyprodukowanym przez pracodawcę dla kontrahenta w Niemczech? Jaki wpływ na rozstrzygnięcie wywiera to, że przejazdy odbywają się wyłącznie samochodem o dmc nieprzekraczającej 3,5 tony?*

Kierowca – zaopatrzeniowiec wykonuje najprawdopodobniej niezarobkowy przewóz drogowy – przewóz na potrzeby własne. Zgodnie z definicją zawartą w art. 4 pkt 4 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 728 z późn. zm.) taki przewóz oznacza każdy przejazd pojazdu po drogach publicznych z pasażerami lub bez, załadowanego lub bez ładunku, przeznaczonego do nieodpłatnego krajowego i międzynarodowego przewozu drogowego osób lub rzeczy, wykonywany przez przedsiębiorcę pomocniczo w stosunku do jego podstawowej działalności gospodarczej, spełniający łącznie następujące warunki:

- pojazdy samochodowe używane do przewozu są prowadzone przez przedsiębiorcę lub jego pracowników,
- przedsiębiorca legitymuje się tytułem prawnym do dysponowania pojazdami samochodowymi,
- w przypadku przejazdu pojazdu załadowanego – rzeczy przewożone są własnością przedsiębiorcy lub zostały przez niego sprzedane, kupione, wynajęte, wdzierżawione, wyprodukowane, wydobyte, przetworzone lub naprawione albo ce-



- lem przejazdu jest przewóz osób lub rzeczy z przedsiębiorstwa lub do przedsiębiorstwa na jego własne potrzeby, a także przewóz pracowników i ich rodzin,
- nie jest przewozem w ramach prowadzonej działalności gospodarczej w zakresie usług turystycznych.

Zgodnie z art. 3 lit. ha rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego... (Dz. U. UE L 2006.102.1 z późn. zm.), dalej rozporządzenia WE nr 561/2006, przepisów tego aktu nie stosuje się wobec kierowców pojazdów o dopuszczalnej masie całkowitej – wraz z przyczepą lub naczepą – przekraczającej 2,5 tony, ale nieprzekraczającej 3,5 tony, wykorzystywanych do przewozu rzeczy, w przypadku gdy przewóz nie ma charakteru zarobkowego i jest wykonywany na potrzeby własne przedsiębiorstwa lub kierowcy, a prowadzenie pojazdu nie stanowi głównego zajęcia osoby prowadzącej pojazd. W tym kontekście fakt zatrudnienia pracownika na łączonym stanowisku pracy i wykonywania przewozu na potrzeby własne pracodawcy (towaru wyprodukowanego przez pracodawcę do klienta będącego jego odbiorcą) powodują, że do pracownika nie będą miały zastosowania przepisy z zakresu czasu jazdy, przerw i odpoczynków z rozporządzenia WE nr 561/2006. Będzie to miało szczególne znaczenie od 1 lipca 2026 r., kiedy to na podstawie art. 2 ust. 1 lit. aa rozporządzenia WE nr 561/2006 jego regulacje będą miały zastosowanie do przewozu drogowego rzeczy w międzynarodowym transporcie drogowym lub kabotażowym, gdy dopuszczalna masa całkowita pojazdów łącznie z przyczepą lub naczepą przekracza 2,5 tony.

Przewóz, który realizuje kierowca – zaopatrzeniowiec można zakwalifikować jako przewóz bilateralny (inaczej dwustronny). Towar jest bowiem transportowany z państwa siedziby pracodawcy do kontrahenta z Niemiec, a po jego rozładunku kierowca wraca do siedziby firmy nie wykonując dodatkowych operacji transportowych. Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym (Dz. U. poz. 1523), kierowcą delegowanym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (RP) nie jest kierowca wykonujący przewóz dwustronny rzeczy nawet, jeśli wykonuje dodatkową czynność załadunku lub rozładunku na terytorium RP, innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, względnie dwie czynności załadunku lub rozładunku w drodze powrotnej, o ile nie są one wykonywane na terytorium tego samego państwa członkowskiego. Ta zasada wynika z implementowania do rodzimego porządku prawnego art. 1 ust. 3 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającej przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczącej delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego... (Dz. U. UE L 2020.249.49). Zgodnie z przywołanym przepisem, nie naruszając art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. UE L 1997.18.1 ze zm.), kierowcy wykonującego przewozy dwustronne rzeczy nie uznaje się za pracownika delegowanego do celów tej dyrektywy.

Przewóz dwustronny jest przy tym definiowany w dyrektywie jako przewożenie rzeczy, na podstawie umowy przewozowej, z państwa członkowskiego siedziby – zgodnie z art. 2 pkt 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 1071/2009 z dnia 21 października 2009 r. ustanawiającego wspólne zasady dotyczące warunków wykonywania przewoźnika drogowego... (Dz. U. UE L 2009.300.51 z późn. zm.) – do innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego lub z innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego do państwa członkowskiego siedziby. Obowiązek implementacji tych przepisów dotyczy wszystkich państw członkowskich UE, podobnie jak wymóg zawarcia umów przewozowych

pomiędzy państwami członkowskimi. Skoro zaś kierowca wpisuje się w tę definicję, przewóz realizowany do klienta w Niemczech jest wyłączony z przepisów o delegowaniu kierowców. Pracodawca nie ma więc obowiązku zapewnienia mu minimalnych warunków zatrudnienia (w tym wynagradzania) obowiązujących kierowców delegowanych do pracy w Niemczech.

### **3. Jakie uprawnienia przysługują pracownikowi w razie naruszenia jego dóbr osobistych?**

*Przed rozmową z pracodawcą pracownik uprzedził go, że nie chce, aby była ona nagrywana. Pomimo to pracodawca nagrał ją dyktafonem, nie informując o tym pracownika. Czy może to zostać uznane za naruszenie przepisów?*

Tak. Konieczne jest uwzględnienie przepisów o ochronie danych osobowych. Należy także zwrócić uwagę, że głos, jako element wizerunku, oraz prawo do prywatności są dobrami osobistymi pracownika, podlegającymi ochronie m.in. zgodnie z przepisami ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2024 r. poz. 1061 ze zm.), dalej K.c.

#### **Ochrona danych osobowych**

W art. 267 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17 ze zm.), dalej K.k. przewidziano m.in., że osoba, która w celu uzyskania informacji, do której nie jest uprawniona, posługuje się urządzeniem podsłuchowym, wizualnym albo innym urządzeniem lub oprogramowaniem, popełnia przestępstwo. Grozi za to grzywna, kara ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2 lat. Taka kara grozi również za ujawnienie uzyskanej w ten sposób informacji innej osobie. Ściganie wskazanych wyżej przestępstw następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Za nagrywanie wypowiedzi osoby, z którą prowadzi się rozmowę, nie grozi odpowiedzialność na podstawie wskazanej wyżej regulacji (aby miała ona zastosowanie, posłużenie się urządzeniem podsłuchowym musi mieć na celu zdobycie informacji, do uzyskania której rejestrujący wypowiedź nie jest uprawniony).

Należy jednak zwrócić uwagę na przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych... (Dz. U. UE L 2016.119.1), dalej RODO, oraz ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781). Zgodnie z definicjami zawartymi w art. 4 RODO, „dane osobowe” to wszelkie informacje o zidentyfikowanej lub możliwej do zidentyfikowania osobie fizycznej, a „przetwarzanie” to m.in. zbieranie, utrwalanie, organizowanie, porządkowanie, przechowywanie, adaptowanie lub modyfikowanie, pobieranie, przeglądanie, wykorzystywanie, ujawnianie poprzez przesłanie, rozpowszechnianie lub innego rodzaju udostępnianie, dopasowywanie lub łączenie, ograniczanie, usuwanie lub niszczenie tych danych. W art. 6 RODO określono wymagania, jakie muszą być spełnione, aby przetwarzanie danych osobowych było zgodne z prawem, a w art. 13 RODO wskazano, jakie informacje należy przekazać osobie, od której pozyskiwane są jej dane osobowe. Wysokość administracyjnych kar pieniężnych m.in. za naruszenie podstawowych zasad przetwarzania określono w art. 83 ust. 5 RODO. W art. 107 ust. 1 ustawy o ochronie danych osobowych przyjęto m.in., że kto przetwarza dane osobowe w sytuacji, gdy do ich przetwarzania nie jest uprawniony, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do 2 lat.

## Dobra osobiste

Nagrywanie innych osób może także prowadzić do naruszenia ich dóbr osobistych. W art. 23 K.c. przyjęto, że dobra osobiste człowieka (m.in. jego wizerunek) pozostają pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach. W orzecznictwie wyrażany jest pogląd, że w ramach prawa do wizerunku ochronie podlega głos ludzki. Prawo osobiste do ludzkiego głosu należy traktować jako „dźwięczny wizerunek” pod warunkiem, że jest rozpoznawalny dla osób trzecich. Oznacza to, że głos danej osoby musi być na tyle charakterystyczny i wyróżniający się, aby można było wskazać konkretną osobę, od której pochodzi (por. wyrok SN z 3 października 2007 r., sygn. akt II CSK 207/07). W orzecznictwie wskazuje się także na dobra osobiste nieobjęte katalogiem z art. 23 K.c., w tym m.in. na prawo do prywatności. Podnosi się, że do prywatnej sfery życia zalicza się przede wszystkim zdarzenia i okoliczności tworzące sferę życia osobistego i rodzinnego. Szczególny charakter tej dziedziny życia człowieka uzasadnia udzielenie jej silnej ochrony prawnej (por. wyrok SN z 28 kwietnia 2004 r., sygn. akt III CK 442/02, M.Prawn. 2013/15/817).

Zgodnie z art. 24 K.c., ten, czyje dobro osobiste zostaje zagrożone cudzym działaniem, może żądać zaniechania tego działania, chyba że nie jest ono bezprawne. W razie dokonanego naruszenia może on także żądać, ażeby osoba, która dopuściła się naruszenia, dopełniła czynności potrzebnych do usunięcia jego skutków – w szczególności, ażeby złożyła oświadczenie odpowiedniej treści i w odpowiedniej formie. Na zasadach przewidzianych w Kodeksie cywilnym taka osoba może również żądać zadośćuczynienia pieniężnego albo zapłaty odpowiedniej sumy pieniężnej na podany cel społeczny.

Jeżeli wskutek naruszenia dobra osobistego została wyrządzona szkoda majątkowa, poszkodowany może żądać jej naprawienia na zasadach ogólnych.

## Uprawnienia na podstawie Kodeksu pracy

W art. 11<sup>1</sup> K.p. zastrzeżono, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Przykładowo, zmierzające do zdyskredytowania oraz godzące w dobra osobiste pracownika odwetowe działania pracodawcy, podjęte w reakcji na dozwoloną i konstruktywną krytykę, mogą być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, uprawniające go do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> K.p. (por. wyrok SN z 7 grudnia 2006 r., sygn. akt I PK 123/06, OSNP 2008/1-2/14).

## Przykład

*Pracownik jest zdania, że pracodawca – nagrywając rozmowę bez jego zgody – dopuścił się mobbingu. Należy jednak zwrócić uwagę, że zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 2 K.p., mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Kodeksowa definicja mobbingu nie określa granic czasowych ani częstotliwości występowania zachowań kwalifikowanych jako mobbing. Wynika z niej jednak, że nie wystarczy jednokrotne lub kilkakrotne stosowanie mobbingu w krótkim okresie, gdyż cechą mobbingu jest uporczywe i długotrwałe nękanie lub zastraszanie pracownika (por. uzasadnienie wyroku SN z 22 stycznia 2020 r., sygn. akt III PK 194/18).*

---

## X. OBOWIĄZKI PRACODAWCY Z ZAKRESU BHP

### 1. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp, w tym obowiązku dbałości o porządek i ład w miejscu pracy

*Pracownik nie przestrzega zasad bhp, gromadząc na stanowisku pracy puste butelki po wodzie, resztki jedzenia czy spinacze. Ponadto nie archiwizuje dokumentów, wskutek czego zalegają one na jego biurku. Jak w tej sytuacji powinien postąpić pracodawca? Czy są podstawy do kontaktu z osobą wskazaną przez pracownika w razie wypadku? Nadmieniamy, że prośba pracodawcy o uprzątnięcie stanowiska pracy spotkała się z emocjonalnym zachowaniem pracownika i nie zmieniła jego postępowania.*

Zachowanie pracownika polegające na gromadzeniu „śmieci” na stanowisku pracy lub szerzej w miejscu pracy, narusza jeden z podstawowych obowiązków zatrudnionego. Zgodnie z art. 211 pkt 3 K.p., pracownik powinien przestrzegać przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, m.in. dbać o porządek i ład w miejscu pracy, a zaniedbanie tego obowiązku może być współprzyczyną wypadku przy pracy. Kolejną (negatywną z perspektywy pracodawcy) konsekwencją tolerowania takiego zachowania u pracownika jest to, że jego postawa może prowadzić do naruszenia zasad współżycia społecznego, gdyż „bałagan” na stanowisku pracy, a szczególnie gromadzone resztki jedzenia, mogą przeszkadzać współpracownikom i sprawiać im dyskomfort. Co więcej, tolerowanie takiego stanu rzeczy może dawać zły przykład innym zatrudnionym, którzy mogą dojść do wniosku, że zaśmiecanie miejsca pracy jest w firmie akceptowane.

Skoro rozmowa z pracownikiem i zwrócenie mu uwagi na „bałagan” generowany wokół stanowiska pracy nie przyniosły zamierzonego efektu, pracodawca może ukarać pracownika karą porządkową, wskazując w zawiadomieniu jako rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych – nieprzestrzeganie przez pracownika ww. przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy. Jeśli swoim postępowaniem pracownik narusza zasady/politykę wewnątrzzakładową, zachowanie to można też podciągnąć pod nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy. Przed zastosowaniem kary należy pracownika wysłuchać.

Zastosowanie kary porządkowej nie wyklucza ewentualnego rozwiązania z pracownikiem umowy w drodze wypowiedzenia z powołaniem się na te same okoliczności szczególnie, jeśli ukaranie nie odniesie żadnego skutku.

Zanim pracodawca zdecyduje się na podjęcie któregoś z ww. działań, warto udokumentować te okoliczności np. poprzez sporządzenie zdjęć miejsca pracy pracownika (w różnych dniach), czy poprzez odebranie oświadczeń od osób współpracujących lub przebywających z pracownikiem w jednym pomieszczeniu oraz od przełożonego, który odbył z pracownikiem rozmowę dyscyplinującą. Warto dopilnować, aby w tych oświadczeniach znalazła się informacja od kiedy u pracownika zaobserwowano brak dbałości o porządek w miejscu pracy, jaka była jego reakcja na zwrócenie uwagi przez przełożonego i ewentualnie to, że pomimo rozmowy dyscyplinującej lub/i ukarania karą porządkową jego postępowanie nie uległo zmianie. W przypadku wypowiedzenia umowy, drugą przyczyną może być niewywiązywanie się z obowiązku archiwizowania dokumentów szczególnie, gdy wchodziło to w zakres obowiązków przypisanych do zajmowanego przez pracownika stanowiska.

Wyjściem z sytuacji nie będzie zawiadomienie członka rodziny, który został podany do kontaktu w razie wypadku przy pracy, gdyż nie zachodzą okoliczności uzasadniające kontakt z tą osobą.

## D. ROZLICZENIA Z PFRON

*Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 44; ostatnia zmiana w Dz. U. poz. 1165), zwanej ustawą o rehabilitacji.*

### 1. Od 3 sierpnia 2024 r. obowiązują zmiany w orzeczeniach o niepełnosprawności



Z dniem 3 sierpnia 2024 r. weszła w życie ustawa z dnia 24 lipca 2024 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz. U. poz. 1165), zwana dalej ustawą zmieniającą. Wprowadziła ona zmiany w ustawie o rehabilitacji w zakresie m.in. ubiegania się o kolejne orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności. Pisaliśmy na ten temat w UiPP nr 15/2024, str. 53, opierając się na projekcie ustawy i w UiPP nr 16/2024, str. 66 zwracając uwagę na poprawkę wprowadzoną do ostatecznej wersji ustawy zmieniającej. Poniżej przypominamy zmiany jakie obowiązują od 3 sierpnia 2024 r.

#### 1) Wydłużenie okresu na wystąpienie z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia (nowy art. 6ba ustawy o rehabilitacji)

Osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony może wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności nie wcześniej niż 2 miesiące przed upływem terminu ważności posiadanego orzeczenia. Z kolei osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności może wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie orzeczenia o stopniu niepełnosprawności nie wcześniej niż 3 miesiące przed upływem terminu ważności orzeczenia o niepełnosprawności. W przypadku zmiany stanu zdrowia osoba niepełnosprawna posiadająca orzeczenie o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności może w okresie ważności tego orzeczenia wystąpić do powiatowego zespołu z wnioskiem o wydanie orzeczenia uwzględniającego zmianę stanu zdrowia.

#### 2) Okres ważności poprzedniego orzeczenia w związku z ubieganiem się o kolejne (nowy art. 6bb ustawy o rehabilitacji)

Jeżeli wniosek o wydanie kolejnego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności został złożony w okresie ważności odpowiednio orzeczenia ustalającego niepełnosprawność/stopień niepełnosprawności, to zachowuje ono ważność do dnia wydania kolejnego ostatecznego orzeczenia, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia szóstego miesiąca następującego po dacie określającej tę ważność. Orzeczenia o niepełnosprawności zachowują ważność nie dłużej niż do dnia ukończenia 16. roku życia przez osobę posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności. Po otrzymaniu wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia przewodniczący powiatowego zespołu wydaje niezwłocznie zaświadczenie potwierdzające



złożenie tego wniosku oraz określające termin ważności dotychczasowego orzeczenia o niepełnosprawności albo o stopniu niepełnosprawności. W praktyce warto aby pracodawca poprosił pracowników, którym ważność orzeczenia wkrótce wygasa o przedstawienie ww. zaświadczeń, co pozwoli pracodawcy na dalsze wliczanie ich do osób niepełnosprawnych (nie dłużej niż do wskazanego terminu). Naszym zdaniem pracodawca nie może żądać tego dokumentu (tak jak nie może żądać przedłożenia przez pracownika orzeczenia), gdyż przetwarzanie danych dotyczących zdrowia jest uprawnione wyłącznie w przypadku, gdy przekazanie tych danych następuje z inicjatywy osoby ubiegającej się o zatrudnienie lub pracownika (art. 22<sup>1b</sup> § 1 K.p.). W tej sprawie z pytaniem wystąpiliśmy do UODO.

**Zwracamy uwagę!** Na mocy art. 6bb ustawy o rehabilitacji, orzeczenia o niepełnosprawności/stopniu niepełnosprawności wydane na czas określony na podstawie ustawy o rehabilitacji, które zgodnie z tzw. „przepisami covidowymi” zachowały ważność do dnia 30 września 2024 r., jednak nie dłużej niż do dnia, w którym nowe orzeczenie o niepełnosprawności/stopniu niepełnosprawności, stało się ostateczne (por. m.in. UiPP nr 2/2024, str. 51) – **po 30 września 2024 r. nie utracą ważności, o ile najpóźniej w dniu 30 września br. zostaną złożone w powiatowym zespole wnioski o wydanie kolejnego orzeczenia.**

## Przykład

*Orzeczenie pracownika o zaliczeniu do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym zostało wydane na czas określony do 30 listopada 2021 r. Na podstawie „przepisów covidowych” jego ważność przedłużono do 30 września 2024 r.*

**Założenia:** Pracownik złożył wniosek o wydanie kolejnego orzeczenia **25 września 2024 r.** (o czym powiadomił pracodawcę), nowe orzeczenie zostało wydane **8 listopada 2024 r.** i wynika z niego, że **od 25 września 2024 r.** został zaliczony do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, zostało ono dostarczone pracodawcy **12 listopada 2024 r.** oraz, że pracownik nie zamierza odwoływać się od niego do wojewódzkiego zespołu ds. orzekania o niepełnosprawności.

**Rozstrzygnięcie:** Wniosek o wydanie kolejnego orzeczenia został złożony w okresie ważności poprzedniego (nie później niż 30 września 2024 r.), zatem pracodawca na mocy art. 6bb ustawy o rehabilitacji (co w tym przypadku jest korzystniejsze – patrz wyjaśnienie poniżej) do **8 listopada 2024 r.** zalicza pracownika do osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności, a **od 9 listopada 2024 r.** – do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności.

Przy omawianiu nowej regulacji należy zwrócić uwagę na art. 2a ust. 2-3 ustawy o rehabilitacji. Zgodnie z tymi przepisami, w przypadku przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność, osobę niepełnosprawną wlicza się do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych:

- począwszy od dnia złożenia wniosku o wydanie orzeczenia, jeżeli z orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, a wniosek o wydanie orzeczenia został złożony nie później niż w dniu następującym po dniu, w którym upłynął termin ważności poprzedniego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność,
- również w okresie do 3 miesięcy poprzedzających dzień przedstawienia pracodawcy kolejnego orzeczenia, jeżeli z treści tego orzeczenia wynika, że w tym okresie osoba ta była niepełnosprawna, bez względu na datę złożenia wniosku o wydanie kolejnego orzeczenia potwierdzającego niepełnosprawność.



Z kolei do osób posiadających schorzenie szczególne, osobę niepełnosprawną zalicza się od dnia przedstawienia pracodawcy orzeczenia je potwierdzającego (także, gdy jest to kolejne orzeczenie wydane po upływie ważności poprzedniego), co wynika z art. 2a ust. 4 ustawy o rehabilitacji.

W związku z powołanymi wcześniej przepisami art. 2a ust. 2-4 i art. 6bb ustawy o rehabilitacji powstało pytanie, **który z przepisów w razie ich zbiegu ma pierwszeństwo stosowania? Czy wliczając pracownika do stanu zatrudnienia osób niepełnosprawnych należy kierować się zasadą co jest korzystniejsze dla pracownika (w tym możliwością łączenia schorzenia szczególnego z dotychczasowego orzeczenia ze stopniem niepełnosprawności wskazanym w nowym orzeczeniu)?** Prezentujemy to na poniższym przykładzie. W tej sprawie nasze Wydawnictwo wystąpiło z pytaniem do PFRON.

### **Przykład**

*Orzeczenie pracownika o zaliczeniu do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim zostało wydane na czas określony do 31 marca 2022 r. Jego ważność została przedłużona na mocy „przepisów covidowych” do 30 września 2024 r.*

**Założenia:** Pracownik złożył wniosek o wydanie kolejnego orzeczenia **5 sierpnia 2024 r.** (o czym powiadomił pracodawcę), nowe orzeczenie zostało wydane **6 września 2024 r.** i wynika z niego, że **od 5 sierpnia 2024 r.** został zaliczony do osób niepełnosprawnych w stopniu umiarkowanym, nowe orzeczenie zostało dostarczone pracodawcy **10 września 2024 r.** oraz, że pracownik nie zamierza odwoływać się od niego do wojewódzkiego zespołu ds. orzekania o niepełnosprawności.

**Rozstrzygnięcie:** Pracodawca, na mocy art. 6bb ustawy o rehabilitacji, mógłby do 6 września 2024 r. zaliczać pracownika do osób z lekkim stopniem niepełnosprawności. Jednakże korzystniejsze dla pracownika jest przyjęcie regulacji określonej w art. 2a ust. 2 ustawy o rehabilitacji i zaliczenie pracownika od 5 sierpnia 2024 r. do osób z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności.

**Zwracamy uwagę!** Na mocy art. 2 ustawy zmieniającej, do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem 3 sierpnia 2024 r., które dotyczą postępowań o ustalenie niepełnosprawności albo stopnia niepełnosprawności, stosuje się przepisy ustawy o rehabilitacji w nowym brzmieniu.

### **3) Inne zmiany wprowadzane ustawą zmieniającą**

Zgodnie z nowym ust. 3a w art. 6b<sup>5</sup> ustawy o rehabilitacji, jeżeli wniosek o wydanie kolejnej decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia został złożony w okresie ważności decyzji ustalającej poziom potrzeby wsparcia, to zachowuje ona ważność do dnia, w którym kolejna decyzja ustalająca poziom potrzeby wsparcia stanie się ostateczna, nie dłużej jednak niż do ostatniego dnia szóstego miesiąca następującego po dacie określającej tę ważność.

### **4) Wydłużenie ważności kart parkingowych, o których mowa w art. 8 ust. 4 ustawy z dnia 20 czerwca 1997 r. – Prawo o ruchu drogowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 1251)**

Karty parkingowe, o których mowa wyżej, których termin ważności upływa do dnia 30 września 2024 r., zachowują ważność do dnia 31 marca 2025 r. (art. 3 ustawy zmieniającej).

## E. PRACOWNICZE PLANY KAPITAŁOWE

*Wyjaśnienia opublikowane w dziale opracowano w oparciu o przepisy ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 427), zwanej ustawą o PPK.*

### 1. Ustalenie okresu zatrudnienia dla celów zgłoszenia do PPK zleceniobiorcy objętego ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi w trakcie wykonywania zlecenia

*Od 1 lipca 2024 r. na kilka miesięcy zawarliśmy umowę zlecenia z osobą, która z tego tytułu do 20 sierpnia 2024 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu, natomiast od 21 sierpnia 2024 r. z tej umowy objęta jest również ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi. Czy musimy „zgłosić” ją do PPK, a jeśli tak, to od kiedy liczyć termin na zawarcie umowy o prowadzenie PPK?*

Okres zatrudnienia zleceniobiorcy z pytania wymagany przy zawarciu umowy o prowadzenie PPK należy liczyć od 21 sierpnia 2024 r.

Podmiot zatrudniający zawiera umowę o prowadzenie PPK tylko w imieniu i na rzecz osób zatrudnionych w tym podmiocie (art. 14 ust. 1 ustawy o PPK). Może ona zostać zawarta nie wcześniej niż po upływie 14 dni zatrudnienia i nie później niż do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym upłynął termin 3 miesięcy (90 dni) zatrudnienia. Nie nastąpi to jednak, gdy osoba zatrudniona zadeklaruje przed upływem ww. terminu niedokonywanie wpłat do PPK, na podstawie deklaracji, złożonej w formie pisemnej podmiotowi zatrudniającemu, albo przestanie być w stosunku do tego podmiotu zatrudniającego osobą zatrudnioną. Przez okres zatrudnienia w przypadku zleceniobiorców spełniających definicję osoby zatrudnionej należy rozumieć okres od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia jej rozwiązania lub wygaśnięcia (art. 2 ust. 1 pkt 15 lit. b ustawy o PPK).

Do PPK „z automatu” (bez wniosku) zapisywane są osoby zatrudnione w wieku od 18 do 55 lat, z kolei na wniosek – osoby, które ukończyły 55 lat i nie ukończyły 70. roku życia. Z programu nie może natomiast skorzystać osoba zatrudniona, która najpóźniej w pierwszym dniu zatrudnienia ukończyła 70. rok życia. Tak wynika z art. 15 ustawy o PPK.

Za osobę zatrudnioną uważa się m.in. osoby fizyczne, które ukończyły 18. rok życia, wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 K.c. stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tego tytułu w Polsce, w rozumieniu ustawy o sus (art. 2 ust. 1 pkt 18 ustawy o PPK).

Zleceniobiorca, o którym mowa w pytaniu, wykonuje umowę zlecenia od 1 lipca 2024 r., jednakże obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalno-rentowymi z tego tytułu został objęty od 21 sierpnia 2024 r. Zatem dopiero od 21 sierpnia 2024 r. spełnia on definicję osoby zatrudnionej, w imieniu i na rzecz której podmiot zatrudniający jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Okres zatrudnienia wymagany do zawarcia tej umowy należy więc liczyć od 21 sierpnia br., co oznacza, że najwcześniej może ona zostać zawarta **4 września 2024 r.**, a najpóźniej **10 grudnia 2024 r.** (90-dniowy okres zatrudnienia upłynie 18 listopada 2024 r.).

## F. VADEMECUM KADROWCA

### XI. EKWIWALENT ZA URLOP WYPOCZYNKOWY – KROK PO KROKU

#### 1. Podstawowe zasady ustalania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu wypoczynkowego w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny, dalej ekwiwalent urlopowy (art. 171 § 1 K.p.). Ustala się go według zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego ze zmianami wynikającymi z § 15-19 rozporządzenia urlopowego. Niektóre grupy zawodowe, jak np. nauczyciele publicznych placówek oświatowych, mają odrębne przepisy dotyczące zasad ustalania ekwiwalentu urlopowego. W tym opracowaniu skupiamy się na pracownikach podlegających wskazanym powyżej aktom prawnym.

Przy obliczaniu ekwiwalentu urlopowego uwzględnia się wynagrodzenie (rozumiane jako wynagrodzenie za pracę) i inne świadczenia ze stosunku pracy. Ponieważ żadne z tych pojęć nie ma prawnej definicji, ich znaczenie określiło orzecznictwo sądowe – patrz tabela poniżej. Jednak sądowa kwalifikacja danej wypłaty jako wynagrodzenia za pracę lub świadczenia ze stosunku pracy, nie musi oznaczać, że należy ją wliczyć do podstawy ekwiwalentu urlopowego. Tak jest m.in. w przypadku:

- nagrody jubileuszowej – § 6 pkt 3 rozporządzenia urlopowego (uchwała 7 sędziów SN z 17 stycznia 2013 r., sygn. akt II PZP 4/12, OSNP 2013/13-14/147 i wyrok SN z 17 lutego 2004 r., sygn. akt I PK 217/03, OSNP 2004/24/419),
- odprawy emerytalno-rentowej czy tzw. odprawy ekonomicznej z tytułu zwolnień grupowych, które muszą mieć charakter obowiązkowy – § 6 pkt 9 rozporządzenia urlopowego (m.in. wyrok SN z 21 lutego 2024 r., sygn. akt III PSKP 2/23 i postanowienie SN z 11 lipca 2023 r., sygn. akt II PSK 100/22).

#### Definicja wynagrodzenia i świadczenia ze stosunku pracy według orzecznictwa:

pojęcie	znaczenie	wybrane orzeczenia SN
<b>wynagrodzenie za pracę</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– świadczenie obowiązkowe o charakterze przysparzająco-majątkowym, ustalone odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy, wypłacane okresowo w zamian za wykonaną przez pracownika pracę w ramach wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy,</li> <li>– stanowi zbiorczą nazwę dla różnych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika, w tym obowiązkowego wynagrodzenia zasadniczego oraz innych składników płacowych (np. dodatku stażowego)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– uchwała 7 sędziów SN – zasada prawna z 30 grudnia 1986 r. (sygn. akt III PZP 42/86, OSNC 1987/8/106),</li> <li>– wyroki: z 15 października 2015 r. (sygn. akt II PK 260/14, M.P.Pr. 2016/2/84-89) i z 8 kwietnia 2008 r. (sygn. akt I BP 44/07, OSNP 2009/17-18/224)</li> </ul>

	i motywacyjnego, premii regulaminowej, prowizji), przewidzianych u pracodawcy (art. 78 w zw. z art. 22 § 1 K.p.)	
<b>świadczenie ze stosunku pracy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– świadczenie, które nie jest ekwiwalentem pracy, ponieważ nie spełnia warunków kodeksowych i definicyjnych wynagrodzenia za pracę, lecz ma ścisły związek ze stosunkiem pracy,</li> <li>– musi przysługiwać na podstawie przepisów powszechnych lub wewnątrzzakładowych</li> </ul>	wyroki: z 14 lutego 2018 r. (sygn. akt I PK 354/16, BSN-IPiUS.2018/1/33) i z 25 sierpnia 2004 r. (sygn. akt I PK 570/03)

## 2. Etapy obliczania ekwiwalentu urlopowego

W celu obliczenia ekwiwalentu urlopowego pracodawca ustala:

- 1) podstawę ekwiwalentu urlopowego zgodnie z § 15-17 rozporządzenia urlopowego – patrz pkt 3 niniejszego opracowania, a następnie
- 2) ekwiwalent za 1 dzień urlopu, dzieląc podstawę ekwiwalentu przez współczynnik ekwiwalentowy (§ 19 rozporządzenia urlopowego), który w 2024 r. wynosi 20,92 dla całego etatu (por. [www.wskazniki.gofin.pl](http://www.wskazniki.gofin.pl)), a następnie
- 3) ekwiwalent za 1 godzinę urlopu, dzieląc ekwiwalent za 1 dzień urlopu przez liczbę godzin odpowiadającą dobowej normie czasu pracy, jaka obowiązuje pracownika; podstawowa norma dobową wynosi 8 godzin niezależnie od wielkości etatu i systemu czasu pracy, jakim pracownik jest objęty (art. 129 § 1 K.p.); niektóre grupy pracowników mają odrębne normy dobowe na podstawie przepisów szczególnych, np. pracowników podmiotów leczniczych obowiązuje maksymalnie 7 godzin 35 minut na dobę, z pewnymi wyjątkami (art. 93 ust. 1 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej – Dz. U. z 2024 r. poz. 799), a osoby niepełnosprawne w stopniu umiarkowanym i znacznym – 7 godzin na dobę (art. 15 ust. 2 ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych – Dz. U. z 2024 r. poz. 44 z późn. zm.), a następnie
- 4) kwotę ekwiwalentu urlopowego, mnożąc ekwiwalent za 1 godzinę urlopu przez liczbę godzin niewykorzystanego urlopu (§ 18 rozporządzenia urlopowego).

Z wymienionych czterech etapów pierwszy przysparza wielu problemów. Stąd też właśnie podstawie ekwiwalentu poświęcamy najwięcej uwagi, pokazując reguły jej ustalania i rozwiązania dla różnych sytuacji.

## 3. Podstawa ekwiwalentu urlopowego

### 3.1. Ogólne zasady ustalania podstawy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

Przepis § 18 pkt 1 rozporządzenia urlopowego postuluje się sformułowaniem „suma miesięcznych wynagrodzeń ustalonych na podstawie § 15-17” tego aktu prawnego, co oznacza podstawę ekwiwalentu, ustaloną w trybie tych przepisów. Generalnie podstawę ekwiwalentu za urlop stanowią: miesięczne składniki stałe + średnia z miesięcznych składników zmiennych wypłaconych w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu + średnia ze składników za okre-

#### Dla Prenumeratorów GOFIN



Kalkulator ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy dostępny w serwisie [www.kalkulatory.gofin.pl](http://www.kalkulatory.gofin.pl)

sy dłuższe niż miesiąc, wypłaconych w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu.

Ze względu na obowiązujące w przepisach urlopowych reguły wliczania poszczególnych składników płacowych, powyższy wzór wymaga dodatkowych wyjaśnień, w tym w zakresie wyjątków. Podkreślamy, że o wliczeniu/niewliczeniu do podstawy ekwiwalentu urlopowego premii przesądzają warunki jej nabycia, a nie nazwa, o czym pisaliśmy wielokrotnie – ostatnio w UiPP nr 13/2024, str. 38.

### 3.2. Miesięczne składniki stałe uwzględniane w podstawie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

Miesięczne składniki stałe to składniki określone stałą stawką miesięczną lub stałym procentem od takiej kwoty. Do podstawy ekwiwalentu urlopowego przyjmuje się je w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu urlopowego, czyli ustania stosunku pracy (art. 171 § 1 K.p. i § 15 rozporządzenia urlopowego). Przez „należne” rozumie się kwoty składników stałych zapisanych w umowie o pracę (lub w innym akcie będącym podstawą nawiązania stosunku pracy), w przepisach wewnątrzzakładowych obowiązujących u pracodawcy albo w przepisach powszechnych (w tym o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) lub przepisach szczególnych dla konkretnych grup zawodowych (np. pracowników samorządowych).

Powyższa zasada obowiązuje zarówno wtedy, gdy pracownik pracuje w miesiącu ustania zatrudnienia, jak i gdy jest nieobecny z powodu choroby albo z innych przyczyn, a za czas absencji zachowuje prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego (np. chorobowego czy urlopowego, wyłączonego z podstawy ekwiwalentu na podstawie § 6 pkt 4 i 7 rozporządzenia urlopowego) lub gdy jego absencja jest nieodpłatna (np. urlop bezpłatny).

#### Przykład 1

*Pełnoetatowy pracownik od 2 miesięcy przebywa na zwolnieniu lekarskim, które będzie trwało nieprzerwanie do 30 września br., tj. do dnia rozwiązania jego umowy o pracę. Jest on wynagradzany płacą zasadniczą w wysokości 5.000 zł.*

*Do podstawy ekwiwalentu za 3 dni (24 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego pracodawca przyjmie tylko 5.000 zł, a ekwiwalent wypłaci w wysokości **717,12 zł**, zgodnie z wyliczeniem:*

- ekwiwalent za 1 dzień urlopu:  $5.000 \text{ zł} : 20,92 = 239,01 \text{ zł}$ ,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu:  $239,01 \text{ zł} : 8 \text{ godz.} = 29,88 \text{ zł}$ ,
- kwota ekwiwalentu:  $29,88 \text{ zł} \times 24 \text{ godz.} = 717,12 \text{ zł}$ .

Zdarza się, że ekwiwalent urlopowy należy obliczyć z minimalnego wynagrodzenia za pracę, które w miesiącu nabycia do niego prawa obowiązuje w kwocie wyższej. Dotyczy to np. sytuacji, gdy pracownik wynagradzany na poziomie minimalnym był nieobecny w pracy z przyczyn usprawiedliwionych między ostatnią podwyżką minimalnego wynagrodzenia za pracę a ustaniem zatrudnienia. Nowa kwota płacy minimalnej przysługuje mu bowiem z mocy prawa.

#### Przykład 2

*Na mocy porozumienia stron 15 września 2024 r. rozwiąże się bezterminowa umowa o pracę pełnoetatowej pracownicy, która od 2 stycznia do 15 września 2024 r. korzysta z urlopu wychowawczego. Jest ona wynagradzana na poziomie minimalnym, czyli w mo-*



mencie rozpoczęcia urlopu wychowawczego przysługiwało jej wynagrodzenie w wysokości 4.242 zł, a we wrześniu br. w wysokości 4.300 zł (kwota minimum ustawowego obowiązująca od 1 lipca br.). W dniu 1 stycznia br. pracownica nabyła prawo do 26 dni urlopu wypoczynkowego, jednak w związku z rozwiązaniem stosunku pracy przysługuje jej prawo do ekwiwalentu za urlop w wymiarze proporcjonalnym, czyli 20 dni ( $9/12 \times 26 \text{ dni} = 19,5 \text{ dnia}$ , po zaokrągleniu 20 dni), a po przeliczeniu na godziny – do 160 godzin.

Ekwiwalent za urlop wyniesie **4.110,40 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- ekwiwalent za 1 dzień urlopu:  $4.300 \text{ zł} : 20,92 = 205,54 \text{ zł}$ ,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu:  $205,54 \text{ zł} : 8 \text{ godz.} = 25,69 \text{ zł}$ ,
- kwota ekwiwalentu:  $25,69 \text{ zł} \times 160 \text{ godz.} = 4.110,40 \text{ zł}$ .

**Zwracamy uwagę!** Jeżeli pracownik otrzyma podwyżkę składników stałych w trakcie miesiąca, w którym nabywa prawo do ekwiwalentu urlopowego, to ekwiwalent należy obliczyć ze składników w wysokości przysługującej po podwyżce.

### 3.3. Miesięczne składniki zmienne przyjmowane do podstawy ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

Miesięczne składniki zmienne to składniki przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, których kwoty są różne w poszczególnych miesiącach, za jakie przysługują. Zasadą jest, że wlicza się je do podstawy ekwiwalentu w średniej wysokości z okresu 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, w których były wypłacone (§ 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego). Co istotne, gdy termin ich wypłat przypada w następnym miesiącu, np. 10. dnia, pracodawca uwzględnia miesiące, w których dokonał wypłat, lecz do obliczenia średniej wysokości składników zmiennych przyjmuje wymiar czasu pracy obowiązujący w miesiącach, za które te składniki przysługiwały.

#### Przykład 3

Pracownik zatrudniony na 1/2 etatu jest wynagradzany stawką godzinową w wysokości 25 zł/godz., regulaminową premią zmienną w wysokości 10% wynagrodzenia godzinowego oraz stałym dodatkiem frekwencyjnym w kwocie 200 zł przy przepracowaniu pełnego miesiąca (okres urlopu wypoczynkowego liczy się jako okres przepracowany). Pracodawca wypłaca wynagrodzenie w ostatnim dniu roboczym miesiąca. Umowa pracownika rozwiąże się 31 października br., zatem do ustalenia podstawy ekwiwalentu należy przyjąć 200 zł dodatku frekwencyjnego (zakładając, że pracownik przepracuje cały październik) oraz średnią z wypłat dokonanych w miesiącach:

- wrzesień:  $2.100 \text{ zł} \text{ wynagrodzenia godzinowego} (84 \text{ godz.} \times 25 \text{ zł}) + 210 \text{ zł} \text{ premii regulaminowej} (2.100 \text{ zł} \times 10\%) = 2.310 \text{ zł}$ ,
- sierpień:  $2.100 \text{ zł} \text{ wynagrodzenia godzinowego} (84 \text{ godz.} \times 25 \text{ zł}) + 210 \text{ zł} \text{ premii regulaminowej} (2.100 \text{ zł} \times 10\%) = 2.310 \text{ zł}$ ,
- lipiec:  $2.300 \text{ zł} \text{ wynagrodzenia godzinowego} (92 \text{ godz.} \times 25 \text{ zł}) + 230 \text{ zł} \text{ premii regulaminowej} (2.300 \text{ zł} \times 10\%) = 2.530 \text{ zł}$ .

Za 5 dni (40 godz.) niewykorzystanego urlopu pracownikowi będzie przysługiwał ekwiwalent w wysokości **1.234,80 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- podstawa ekwiwalentu ze składników zmiennych:  $2.310 \text{ zł} + 2.310 \text{ zł} + 2.530 \text{ zł} = 7.150 \text{ zł}$ ;  $7.150 \text{ zł} : 3 = 2.383,33 \text{ zł}$ ,
- podstawa ekwiwalentu:  $200 \text{ zł} + 2.383,33 \text{ zł} = 2.583,33 \text{ zł}$ ,

- ekwiwalent za 1 dzień urlopu:  $2.583,33 \text{ zł} : 10,46 (20,92 \times 1/2) = 246,97 \text{ zł}$ ,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu:  $246,97 \text{ zł} : 8 \text{ godz.} = 30,87 \text{ zł}$ ,
- kwota ekwiwalentu:  $30,87 \text{ zł} \times 40 \text{ godz.} = 1.234,80 \text{ zł}$ .

**Zwracamy uwagę!** Do składników zmiennych przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc zalicza się wynagrodzenie (wraz z dodatkiem) za pracę w dniu wolnym z tytułu przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy niezrekompensowaną – z uwagi na brak możliwości – całym dniem wolnym, czego wymaga art. 151<sup>3</sup> K.p. Potwierdzają to interpretacje urzędowe:

- pismo GIP z 30 września 2009 r. w sprawie rekompensowania pracy w wolną sobotę (znak GPP-249-4560-52/09/PE/RP),
- odpowiedź MRPiPS z 10 sierpnia 2015 r. na pytanie naszego Wydawnictwa dotycząca zakresu dopełniania podstawy ekwiwalentu.

Wspomniane w drugim myślniku dopełnienie to jeden z wyjątków od reguły ustalania podstawy urlopowej ze składników zmiennych, zawarte w § 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego. Inne wyjątki określa § 11 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego – patrz tabela poniżej.

### 3.4. Szczególne zasady ustalania podstawy ekwiwalentu ze składników zmiennych przysługujących za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc

lp.	przyczyna zastosowania reguły szczególnej	sposób wliczenia do podstawy ekwiwalentu	podstawa prawna
1.	nieprzepracowanie pełnego okresu 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, o jakim mowa w § 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego (patrz przykład 4)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– w dopełnionej wysokości, uzyskanej z podzielenia składników zmiennych faktycznie wypłaconych pracownikowi w tym okresie przez liczbę dni pracy, za które one przysługiwały (faktyczna liczba dni przepracowanych), a następnie pomnożenia uzyskanego wyniku przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, czyli przez tzw. nominał (odpowiedzi MRPiPS z 27 lipca 2016 r. oraz GIP z 4 stycznia 2024 r. na pytania naszego Wydawnictwa),</li> <li>– dopełnienie stosuje się w przypadkach objętych dyspozycją § 16 ust. 1 rozporządzenia urlopowego (obliczając średnią ze składników zmiennych) oraz § 11 ust. 2 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego, o jakim mowa w pkt 3 tabeli (bez obliczania średniej ze składników zmiennych)</li> </ul>	§ 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego
2.	gdy przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy ekwiwalentu, poprzedzający miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny albo pełne miesiące	<ul style="list-style-type: none"> <li>– w średniej wysokości z najbliższych miesięcy, za które pracownikowi przysługiwały składniki zmienne</li> <li>– najbliższe miesiące to miesiące przypadające przed okresem nieprzystugiwania składników zmiennych (np. przed</li> </ul>	§ 11 ust. 1 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego

	kalendaryzowe pracownikowi nie przysługiwały składniki zmienne (patrz przykład 5)	okresem długiej absencji chorobowej czy urlopu związanego z rodzicielstwem)	
3.	otrzymanie przez pracownika składników zmiennych za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy ekwiwalentu (patrz przykład 6)	w wysokości wypłaconej za okres faktycznie przepracowany	§ 11 ust. 2 w zw. z § 16 ust. 3 rozporządzenia urlopowego

#### Przykład 4

Umowa o pracę pełnoetatowego pracownika, zatrudnionego w organizacji od poniedziałku do piątku w jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym, rozwiązała się 31 sierpnia br. i tego dnia pracownik nabył prawo do ekwiwalentu za 7 dni (56 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W okresie od 15 lipca do 31 sierpnia br. pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby. Na jego wynagrodzenie składa się płaca zasadnicza w kwocie 5.000 zł i prowizja w wysokości 3% od wielkości obrotu, które wypłacane są w ostatnim dniu roboczym miesiąca.

Pracodawca wypłacił pracownikowi prowizję odpowiednio:

- 31 lipca br. – za lipiec br. w wysokości 580 zł,
- 28 czerwca br. – za czerwiec br. w kwocie 1.100 zł,
- 31 maja br. – za maj br. w wysokości 980 zł.

Ponadto 31 lipca br. pracownik otrzymał wynagrodzenie wraz ze 100% dodatkiem za 7 godzin pracy w dzień wolny z tytułu przeciętnie 5-dniowego tygodnia pracy, przypadający 13 lipca br., które wyniosło 380,38 zł (5.000 zł : 184 godz. = 27,17 zł; 27,17 zł x 7 godz. + 27,17 zł x 100% x 7 godz. = 380,38 zł). Pracodawca obliczył ekwiwalent urlopowy w następujący sposób:

- okres przepracowany w miesiącach lipiec-maj: 51 dni (20 dni maja + 20 dni czerwca + 10 dni lipca + 1 dzień pracy w wolną sobotę 13 lipca br.) z 63 dni nominalnych (20 dni maja + 20 dni czerwca + 23 dni lipca),
- dopełnienie podstawy ze składników zmiennych: (980 zł + 1.100 zł + 580 zł + 380,38 zł) : 51 dni = 59,62 zł; 59,62 zł x 63 dni = 3.756,06 zł,
- średnia wysokość składników zmiennych: 3.756,06 zł : 3 = 1.252,02 zł,
- podstawa ekwiwalentu: 5.000 zł + 1.252,02 zł = 6.252,02 zł,
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu: 6.252,02 zł : 20,92 = 298,85 zł,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu: 298,85 zł : 8 godz. = 37,36 zł,
- kwota ekwiwalentu: 37,36 zł x 56 godz. = **2.092,16 zł.**

**Zwracamy uwagę!** Dopełnienia składników zmiennych dokonuje się za cały okres przyjmowany do podstawy ekwiwalentu (§ 16 ust. 2 rozporządzenia urlopowego oraz stanowisko Departamentu Prawnego GIP z 13 września 2010 r., znak GPP-364-4560-48-1/10/PE/RP).

#### Przykład 5

Pełnoetatowa pracownica jest nieobecna w pracy od 1 maja 2023 r. z powodu korzystania z urlopu macierzyńskiego, a następnie rodzicielskiego oraz poprzedzającej je choroby. Zakładamy, że jej umowa o pracę rozwiąże się za porozumieniem stron 30 listopada 2024 r., a do tego czasu pracownica nie podejmie faktycznie pracy. Ponadto przyjmujemy, że wynagrodzenia wypłacane są w ostatnim dniu roboczym miesiąca. Ponieważ pracownica jest

wynagradzana stawką godzinową w wysokości 30 zł/godz., to do podstawy ekwiwalentu za 26 dni (208 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego (zaległego i bieżącego) pracodawca przyjmie wynagrodzenie godzinowe wpłacone:

- 28 kwietnia 2023 r. w wysokości 4.560 zł (152 godz. x 30 zł),
- 31 marca 2023 r. w kwocie 5.520 zł (184 godz. x 30 zł),
- 28 lutego 2023 r. w kwocie 4.800 zł (160 godz. x 30 zł).

Ekwiwalent urlopowy wyniesie **6.165,12 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- podstawa ekwiwalentu: (4.560 zł + 5.520 zł + 4.800 zł) : 3 = 4.960 zł,
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu: 4.960 zł : 20,92 = 237,09 zł,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu: 237,09 zł : 8 godz. = 29,64 zł,
- kwota ekwiwalentu: 29,64 zł x 208 godz. = 6.165,12 zł.

## **Przykład 6**

Pracownik został zatrudniony 1 lipca br. na 1/2 etatu na 3-miesięczny okres próbny za wynagrodzeniem akordowym. Zakładamy, że zatrudnienie nie będzie kontynuowane i umowa o pracę rozwiąże się 30 września br. Do tego dnia pracownik będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim, które rozpoczął 1 sierpnia br. Pracodawca wypłaca wynagrodzenie za pracę za dany miesiąc 10. dnia następnego miesiąca. Za okres przepracowany w lipcu br. pracownik otrzymał wynagrodzenie 9 sierpnia br. w wysokości 3.700 zł, natomiast za sierpień i wrzesień br. – świadczenie chorobowe (pomijane przy ustalaniu podstawy ekwiwalentu za urlop).

Ustalając ekwiwalent urlopowy za 3 dni (24 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, pracodawca uwzględnia wynagrodzenie wypłacone za okres faktycznie przepracowany w lipcu. Ekwiwalent wyniesie zatem **1.061,28 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- ekwiwalent za 1 dzień urlopu: 3.700 zł : 10,46 = 353,73 zł,
- ekwiwalent za 1 godzinę urlopu: 353,73 zł : 8 godz. = 44,22 zł,
- kwota ekwiwalentu: 44,22 zł x 24 godz. = 1.061,28 zł.

Przepis § 10 w zw. z § 14 rozporządzenia urlopowego zobowiązuje pracodawcę do przeliczenia podstawy ekwiwalentu ze składników zmiennych z uwzględnieniem modyfikacji wynikających ze zmiany:

- w zmiennych składnikach miesięcznych, np. dodania/odebrania tego rodzaju składnika albo podwyższenia/obniżenia jego stawki,
- wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę ekwiwalentu, wprowadzonych przed nabyciem lub w miesiącu nabycia przez pracownika prawa do ekwiwalentu.

## **Przykład 7**

Do 31 sierpnia br. pracownik był zatrudniony na 1/2 etatu, za wynagrodzeniem określonym w stawce godzinowej 30 zł/godz. Od 1 września br. przeszedł na cały etat, a jego stawka godzinowa wzrosła do 45 zł/godz. Pracodawca dokonuje wypłat w ostatnim roboczym miesiącu.

Zakładamy, że umowa o pracę rozwiąże się za porozumieniem stron 15 października br., a pracownik będzie miał prawo do ekwiwalentu za 5 dni (40 godz.) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Ekwiwalent wyniesie **1.233,20 zł**, zgodnie z wyliczeniem:

- podstawa ekwiwalentu z wypłat zrealizowanych w okresie wrzesień-lipiec (pracownik przepracował cały nominalny czas pracy) po przeliczeniu: 7.560 zł za wrzesień

- $(168 \text{ godz.} \times 45 \text{ zł}) + 3.780 \text{ zł}$  za sierpień  $(84 \text{ godz.} \times 45 \text{ zł}) + 4.140 \text{ zł}$  za lipiec  $(92 \text{ godz.} \times 45 \text{ zł}) = 15.480 \text{ zł}$ ;  $15.480 \text{ zł} : 3 = 5.160 \text{ zł}$ ,
- ekwiwalent za 1 dzień urlopu:  $5.160 \text{ zł} : 20,92 = 246,65 \text{ zł}$ ,
  - ekwiwalent za 1 godzinę urlopu:  $246,65 \text{ zł} : 8 \text{ godz.} = 30,83 \text{ zł}$ ,
  - kwota ekwiwalentu:  $30,83 \text{ zł} \times 40 \text{ godz.} = 1.233,20 \text{ zł}$ .

### 3.5. Składniki zmienne za okres dłuższy niż miesiąc przyjmowane do podstawy wymiaru ekwiwalentu za urlop

Składniki przysługujące za okres dłuższy niż miesiąc (np. regulaminowe premie kwartalne czy roczne) uwzględnia się w podstawie ekwiwalentu w średniej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu. Pracodawca sumuje zatem wypłaty tych składników, a wynik dzieli przez 12 (§ 17 ust. 1 rozporządzenia urlopowego).

#### Przykład

*Pracownik nabył prawo do ekwiwalentu urlopowego we wrześniu br. W okresie wrzesień 2023 r. – sierpień 2024 r. pracodawca wypłacił mu po 3.000 zł premii za III i IV kwartał 2023 r. oraz za I i II kwartał 2024 r. Do podstawy ekwiwalentu z tego tytułu wliczy 1.000 zł, tj.  $(3.000 \text{ zł} + 3.000 \text{ zł} + 3.000 \text{ zł} + 3.000 \text{ zł}) : 12 \text{ m-cy} = 1.000 \text{ zł}$ .*

Zasady szczególne wliczania do podstawy ekwiwalentu urlopowego składników przysługujących za okres dłuższy niż miesiąc wskazuje § 17 ust. 2 rozporządzenia urlopowego, odsyłając do odpowiedniego stosowania § 11 i § 16 ust. 2 tego aktu prawnego. Treść tych przepisów wprost przesądza, że odnoszą się one wyłącznie do miesięcznych składników zmiennych (a nie stałych). Należy tu zatem korzystać z reguł przedstawionych w pkt. 3.3.

## 4. Termin wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

Przepisy prawa nie wskazują terminu wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Określiła go judykatura w swoim konsekwentnym stanowisku. Przypomniał je Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 1 marca 2017 r. (sygn. akt II BP 11/15), w którym wyjaśnił, że: „(...) Z przepisu art. 171 § 1 K.p. w sposób niebudzący wątpliwości można wywieść, że prawo do ekwiwalentu staje się wymagalne z dniem rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy. Zdarzenie to należy postrzegać jako »oznaczenie« terminu w rozumieniu art. 455 K.c. Z datą zakończenia zatrudnienia nie ma możliwości wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze, z punktu widzenia stron staje się zatem jasne, że jego rozliczenie może mieć miejsce wyłącznie przez zapłatę ekwiwalentu. Pracodawca powinien go wypłacić, a pracownik ma prawo wystąpić do sądu o jego zasądzenie. Oznacza to, że z dniem rozwiązania umowy o pracę sytuacja prawna stron w kwestii ekwiwalentu za urlop staje się klarowna, nie ma zatem żadnych przeciwwskazań, aby bezczynność pracownika lub pracodawcy nie rodziła konsekwencji prawnych (w interesie pracodawcy w postaci rozpoczęcia biegu terminu przedawnienia, a na rzecz pracownika przez naliczanie ustawowych odsetek). (...)”.

**Zwracamy uwagę!** Ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jako przychód ze stosunku pracy podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek ZUS oraz opodatkowaniu w miesiącu jego wypłacenia/postawienia do dyspozycji pracownika.



## G. NOWOŚCI W UBEZPIECZENIACH I PRAWIE PRACY

### 1. Nowe rozporządzenie w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych

W Dzienniku Ustaw z dnia 6 sierpnia 2024 r. pod poz. 1191 opublikowane zostało rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 lipca 2024 r. w sprawie miesięcznego dofinansowania do wynagrodzeń pracowników niepełnosprawnych. Weszło ono w życie z dniem 7 sierpnia 2024 r. i było poprzedzone rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 23 grudnia 2020 r. w tej sprawie (Dz. U. z 2021 r. poz. 1), które utraciło moc z dniem 1 lipca 2024 r.

Nowe rozporządzenie powiela treść poprzednio obowiązującego. Zgodnie z jego § 8 dofinansowanie stanowiące pomoc publiczną jest udzielane do dnia 30 czerwca 2027 r. Do dofinansowania wypłaconego od 1 lipca do 6 sierpnia 2024 r. stosuje się przepisy nowego rozporządzenia.

Miesięczne informacje INF-D-P oraz wnioski Wn-D za dany miesiąc złożone zgodnie z wzorami określonymi w załącznikach nr 1 i 2 do poprzedniego rozporządzenia przed 7 sierpnia 2024 r., uznaje się za złożone zgodnie z wzorami określonymi w załącznikach nr 1 i 2 do nowego rozporządzenia. Zmiany w informacjach i wnioskach za okresy sprawozdawcze począwszy od stycznia 2009 r. włącznie, dokonuje się, składając informacje lub wnioski według wzorów określonych w załącznikach nr 1 i 2 do nowego rozporządzenia.

### 2. Dopiero po zakończeniu procesu legislacji wyższe dofinansowanie do wynagrodzeń niepełnosprawnych za okresy począwszy od 1 lipca br.

Na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji ([www.legislacja.gov.pl](http://www.legislacja.gov.pl)) dostępny jest projekt z dnia 26 lipca 2024 r. ustawy o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (numer z wykazu UD55). Przewiduje on podwyższenie kwoty miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego finansowanego ze środków PFRON oraz kwot zwiększenia miesięcznego dofinansowania w odniesieniu do osób niepełnosprawnych ze schorzeniem szczególnym. Informowaliśmy o tym w UiPP nr 10/2024, str. 67. Ustawa ma wejść w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 1 lipca 2024 r.

Wyższą kwotę miesięcznego dofinansowania do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego ma się stosować po raz pierwszy do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego za okres począwszy od lipca 2024 r. Jak wyjaśnił PFRON na stronie internetowej [www.pfron.org.pl](http://www.pfron.org.pl): „(...) pracodawcy będą mogli korygować wnioski Wn-D za okresy od lipca 2024 r. z nowymi kwotami dofinansowania, dopiero po zakończeniu procesu legislacyjnego. Do czasu uchwalenia przedmiotowej nowelizacji obowiązują dotychczasowe kwoty dofinansowania. (...)”

**PFRON**



# WYDANIE on-line

Przywilej dla Prenumeratorów



Szybka i precyzyjna wyszukiwarka



Przyjazna i intuicyjna nawigacja



Nowoczesna szata graficzna

## Łatwe korzystanie z Czasopism i Gazety w formie eWydań!

Z eWydań oprócz Serwisu internetowego eWydanie.gofin.pl można korzystać też na inne sposoby: przeglądanie **OFF-LINE** za pomocą czytnika eWydanie Gofin oraz za pomocą aplikacji mobilnych: **GOFIN NEWS**, **GOFIN SGK** i **GOFIN Gazeta Podatkowa**.



eWydanie OFF-LINE  
bez dostępu do internetu

Aplikacje  
mobilne

GOFIN  
NEWS

GOFIN  
SGK  
Serwis Głównego  
Księgowo

GOFIN  
Gazeta  
Podatkowa

Więcej informacji na temat eWydania na stronie: [eWydanie.gofin.pl/opis](http://eWydanie.gofin.pl/opis)

## UBEZPIECZENIA I PRAWO PRACY

**Redakcja:** Redaktor Naczelna: Małgorzata Kozłowska  
**adres:** 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8  
**e-mail:** ubezpieczenia@gofin.pl  
<http://czasopismaksiegowych.pl/uiipp>

**Wydawca:** Wydawnictwo Podatkowe GOFIN sp. z o.o.  
**adres:** 66-400 Gorzów Wlkp., ul. Owocowa 8  
**tel.:** 95 720 85 40, faks 95 720 85 60

NAKLAD 14 300



Publikacje zamieszczone w czasopismach nie stanowią opinii prawnych, urzędowej interpretacji przepisów ani innego oficjalnego stanowiska organów państwowych.

Wszelkie prawa zastrzeżone: kopiowanie, przedruk i rozpowszechnianie zabronione.