

---

#### 4. Umowy cywilnoprawne zawarte z obcym pracownikiem

Pracownicy spełniający jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów (np. z tytułu umowy zlecenia dodatkowo zawartej z innym podmiotem niż własny pracodawca, niewykonywanej na rzecz własnego pracodawcy), są obejmowani ubezpieczeniami jedynie z tytułu stosunku pracy. Wówczas z tych innych tytułów osoby te mogą wnioskować o objęcie ubezpieczeniami, ale na zasadzie dobrowolności.

Składka na ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowa z każdego z tych tytułów.

**Ważne:** Prawo do dobrowolnego przystąpienia do ubezpieczeń społecznych z tych innych tytułów (np. umowy zlecenia) ma jedynie pracownik, którego podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ze stosunku pracy w przeliczeniu na okres miesiąca stanowi co najmniej tyle, ile kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę.

W 2024 r. minimalne wynagrodzenie pracownika zatrudnionego w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy nie może być niższe: od 1 stycznia do 30 czerwca – 4.242 zł, a od 1 lipca do 31 grudnia – 4.300 zł.

Zatem dopiero w sytuacji, gdy kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ze stosunku pracy w przeliczeniu na okres miesiąca jest niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa wyżej, pracownik podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym również z innego tytułu (np. wykonywania umowy cywilnoprawnej).

W przypadku, gdy warunek osiągnięcia podstawy wymiaru składek w przeliczeniu na okres miesiąca w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia ze stosunku pracy nie zostanie spełniony, zleceniobiorca (obok stosunku pracy), także z tytułu wykonywania umowy cywilnoprawnej, podlega:

- obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu,
- dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu oraz
- obowiązkowo ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Przypomnijmy, że składka na ubezpieczenie zdrowotne jest obowiązkowa z każdego z tych tytułów odrębnie (patrz też komentarz rozdział II dział 4).

## 5. Osoba prowadząca pozarolniczą działalność zawiera umowy cywilnoprawne

Osoba wykonująca umowę zlecenia i prowadząca jednocześnie pozarolniczą działalność, podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej działalności, jeżeli z racji wykonywania umowy zlecenia podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest niższa od najniższej podstawy wymiaru składek dla osób prowadzących pozarolniczą działalność, o której mowa w art. 18 ust. 8 ustawy o sus, czyli wynoszącej 60% prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (art. 9 ust. 2a ustawy o sus).

Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich osób prowadzących pozarolniczą działalność (patrz ramka).

### **Za pozarolniczą działalność uważa się działalność:**

- » gospodarczą prowadzoną na podstawie przepisów ustawy – Prawo przedsiębiorców lub innych przepisów szczególnych,
- » twórczą i artystyczną,
- » działalność w zakresie wolnego zawodu,
- » jednoosobową spółkę z o.o. oraz działalność prowadzoną jako wspólnik spółki jawnej, komandytowej lub partnerskiej,
- » prowadzoną jako akcjonariusz prostej spółki akcyjnej wnoszący do spółki wkład, którego przedmiotem jest świadczenie pracy lub usług,
- » prowadzoną jako komplementariusz w spółce komandytowo-akcyjnej,
- » prowadzoną w formie publicznej lub niepublicznej szkoły, inną formę wychowania przedszkolnego, placówkę lub ich zespół, na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe.

Z kolei osoba prowadząca jednocześnie pozarolniczą działalność gospodarczą:

- dla której obowiązującą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu tej działalności jest podstawa, o której mowa w art. 18a ustawy o sus, tj. wynosząca 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia (w 2024 r.: od 1 stycznia do 30 czerwca – 1.272,60 zł, a od 1 lipca do 31 grudnia – 1.290 zł) lub
- dla której obowiązującą podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest podstawa, o której mowa w art. 18c ustawy o sus, tj. właściwa dla osoby, której roczny przychód z prowadzonej działalności gospodarczej uzyskany w poprzednim roku kalendarzowym nie przekroczył kwoty 120.000 zł i dla której podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jest ustalona w oparciu o dochód z tej działalności,

obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z obu tytułów (tj. zarówno ze zlecenia, jak i z tytułu prowadzonej działalności). Oznacza to, że od wynagrodzenia uzyskiwanego ze zlecenia taka osoba powinna mieć naliczane zarówno składki na ubezpieczenia społeczne, jak i składkę zdrowotną oraz musi je też (składki na ubezpieczenia społeczne i składkę zdrowotną) opłacać za siebie jako przedsiębiorca. Obowiązujące przepisy zastrzegają jednocześnie, że ubezpieczony obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z obu tytułów, chyba że łączna podstawa wymiaru składek na te ubezpieczenia z jednego tytułu lub tytułów osiągnie kwotę minimalnego wynagrodzenia (w 2024 r.: od 1 stycznia do 30 czerwca – 4.242 zł, a od 1 lipca do 31 grudnia – 4.300 zł). Wówczas kolejny tytuł lub tytuły nie będą już powodowały tego obowiązku. Wtedy też ubezpieczony będzie mógł na bieżąco zmienić tytuł do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

---

## 10. Wysokość zasiłku macierzyńskiego

Wysokość zasiłku macierzyńskiego wynosi odpowiednio:

zasiłek macierzyński za okres odpowiadający okresowi	wysokość zasiłku
– urlopu macierzyńskiego – urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – urlopu ojcowskiego	100%
– urlopu rodzicielskiego – 9 tygodni urlopu rodzicielskiego przysługującego drugiemu rodzicowi dziecka (tzw. nieprzenoszalna część)	70%
urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego – o ile wniosek o wypłatę zasiłku za okres urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze zostanie złożony w ciągu 21 dni po porodzie/przyjęciu dziecka na wychowanie	81,5%*)

\*) Nie dotyczy urlopu rodzicielskiego, o którym mowa w art. 182<sup>1a</sup> § 4 K.p., tj. 9 tygodni nieprzenoszalnej części tego urlopu.

## Przykład

Pracownica urodziła dziecko 2 grudnia 2023 r. i korzysta z urlopu macierzyńskiego (nie złożyła w ciągu 21 dni po porodzie wniosku o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze). Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku wyniosło **4.055,63 zł** (kwota pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownicę). Stawka dzienna zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego wynosi **135,19 zł**, tj.  $4.055,63 \text{ zł} : 30 = 135,19 \text{ zł}$ ;  $135,19 \text{ zł} \times 100\% = 135,19 \text{ zł}$ .

Od 20 kwietnia do 29 listopada 2024 r. pracownica będzie korzystała z urlopu rodzicielskiego. Za każdy jego dzień otrzyma zasiłek macierzyński w wysokości **94,63 zł**, tj.  $135,19 \text{ zł} \times 70\% = 94,63 \text{ zł}$ .

## Przykład

Przyjmujemy założenia z poprzedniego przykładu, z tym że pracownica 8 grudnia 2023 r. złożyła pracodawcy wniosek o wypłacenie jej zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Zasiłek macierzyński za cały okres urlopów związanych z rodzicielstwem będzie wypłacany w wysokości 81,5% podstawy jego wymiaru, pod warunkiem że przynajmniej jeden dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego zostanie pobrany w pierwszym roku życia dziecka.

Przyjmując, że podstawa wymiaru zasiłku wynosi 4.055,63 zł, to zasiłek macierzyński za każdy dzień wyniesie **110,18 zł**, tj.  $4.055,63 \text{ zł} : 30 = 135,19 \text{ zł}$ ;  $135,19 \text{ zł} \times 81,5\% = 110,18 \text{ zł}$ .

**Uwaga!** W sytuacji gdy ani jeden dzień zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego nie zostanie wykorzystany w pierwszym roku życia dziecka (odpowiednio w pierwszym roku, w którym przyjęto dziecko na wychowanie), to zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku. Wówczas ubezpieczonemu przysługuje jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego/na warunkach urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku (art. 31 ust. 3g i 4 ustawy zasiłkowej). Stosownego wyrównania dokonuje się na wniosek ubezpieczonego. Roszczenie o wypłatę zasiłku macierzyńskiego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje (art. 67 ust. 1 ustawy zasiłkowej).

**Jak wyjaśnił ZUS w piśmie z 30 października 2023 r. stanowiącym odpowiedź na pytanie naszego Wydawnictwa:** „(...) jednorazowe wyrównanie pobranego zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku przysługuje pod warunkiem niewykorzystania w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego w wysokości, o której mowa w art. 31 ust. 3 ustawy zasiłkowej, czyli w wysokości 81,5% podstawy wymiaru zasiłku. Jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego następuje na wniosek ubezpieczonego.

Z brzmienia art. 31 ust. 4 ustawy zasiłkowej wynika, że przepis ten może mieć zastosowanie tylko do sytuacji, w której możliwe jest stwierdzenie »niewykorzystania« w pierwszym roku życia dziecka ani jednego dnia zasiłku macierzyńskiego. Oznacza to zatem, że przepis ten nie ma zastosowania w przypadku złożenia wniosku o wyrównanie zasiłku przed ukończeniem przez dziecko 1. roku życia.

Roszczenie o wypłatę zasiłku chorobowego, wyrównawczego, macierzyńskiego oraz opiekuńczego przedawnia się po upływie 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek

---

przysługuje (art. 67 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Oznacza to zatem, że ubezpieczona może zgłosić roszczenie o wypłacenie jej wyrównania jeszcze w ciągu 6 miesięcy od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek macierzyński przysługuje. Należy zwrócić jednak uwagę, że w art. 31 ust. 4 ustawy zasiłkowej ustawodawca wskazał wprost jako datę umożliwiającą zgłoszenie roszczenia o wypłacenie wyrównania zasiłku macierzyńskiego – ukończenie przez dziecko 1 roku życia. Zatem dopiero po dniu, w którym dziecko skończy 1 rok życia, ubezpieczona będzie mogła złożyć wniosek o jednorazowe wyrównanie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego. Wobec tego 6-miesięczny okres przedawnienia roszczenia o wypłatę wyrównania do 100% zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego w wymiarze określony w art. 180 § 1 K.p. (...) może być liczony najwcześniej od dnia ukończenia przez dziecko pierwszego rok życia. (...)

W związku z powyższym wyjaśnieniem:

- ubezpieczona – matka dziecka uprawniona do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego w wysokości 81,5% podstawy wymiaru, która nie zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego w pierwszym roku życia dziecka, wniosek o wyrównanie zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru może złożyć dopiero po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia,
- przedawnienie roszczenia o wypłatę wyrównania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego rozpoczyna bieg od dnia, w którym dziecko kończy pierwszy rok życia.

### **Przykład**

Pracownica urodziła dziecko 31 grudnia 2023 r. i do 18 maja 2024 r. przebywała na urlopie macierzyńskim, za okres którego otrzymuje zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru (złożyła wniosek w trybie art. 30a ust. 1 ustawy zasiłkowej).

**Wariant 1 – pracownica złoży wniosek o udzielenie urlopu rodzicielskiego na okres od 18 grudnia 2024 r. do 29 lipca 2025 r. (32 tyg.).**

Za okres urlopu rodzicielskiego będzie przysługiwał jej zasiłek macierzyński w wysokości 81,5% podstawy wymiaru.

**Wariant 2 – pracownica zamierza skorzystać z urlopu rodzicielskiego dopiero od 1 czerwca 2025 r.**

Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego będzie jej przysługiwał w wysokości 70% podstawy wymiaru. Po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia będzie mogła złożyć wniosek o wypłatę wyrównania zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu macierzyńskiego do 100% podstawy wymiaru. Na jego złożenie ma 6 miesięcy, licząc od 31 grudnia 2024 r.

---

## 2. Określenie wynagrodzenia uwzględnianego w podstawie wymiaru

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy.

Jak już wyjaśniliśmy, za wynagrodzenie uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku uważa się przychód pracownika, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe i chorobowe), finansowanych ze środków pracownika. Nie zawsze będzie to kwota odpowiadająca procentowej wysokości składek, tj. 13,71%. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe podlega bowiem ograniczeniu w danym roku kalendarzowym do trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok. Oznacza to, że składki na te ubezpieczenia są pobierane tylko do czasu osiągnięcia tego limitu – patrz też komentarz rozdział V dział 1.4.

**Ważne:** Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przychód pracownika (stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe), pomniejszony o faktyczną kwotę potrąconych przez pracodawcę składek finansowanych przez pracownika w danym miesiącu.

### Przykład

*W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego przysługującego za 10 dni grudnia 2023 r. należało uwzględnić m.in. wynagrodzenie za wrzesień 2023 r. W miesiącu tym wynagrodzenie pracownika wyniosło 24.000 zł i przekroczyło kwotę rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tj. w 2023 r. kwotę 208.050 zł) o 7.950 zł. Zatem składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracodawca obliczył od kwoty 16.050 zł (24.000 zł – 7.950 zł), a na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 24.000 zł. Łączna kwota składek na ubezpieczenia społeczne za ten miesiąc wyniosła **2.395,23 zł**, odpowiednio na ubezpieczenia:*

- emerytalne 1.566,48 zł (16.050 zł x 9,76%),*
- rentowe 240,75 zł (16.050 zł x 1,5%),*
- chorobowe 588 zł (24.000 zł x 2,45%).*

*Wynagrodzenie za wrzesień 2023 r. uwzględniono w wysokości **21.604,77 zł**, tj. 24.000 zł – 2.395,23 zł.*

Przy uzupełnianiu stałego wynagrodzenia miesięcznego – za miesiąc, w którym wynagrodzenie pracownika przekroczyło kwotę rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe – należy obliczyć średni wskaźnik składek na ubezpieczenia społeczne potrąconych pracownikowi w tym miesiącu.

Średni wskaźnik składek można wyliczyć według wzoru:

---

$$\frac{Ks \times 100}{P} = \acute{S}WS$$

gdzie:

ŚWS – średni wskaźnik składek,

Ks – kwota składek,

P – przychód stanowiący podstawę wymiaru składek.

### Przykład

W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego za 10 dni stycznia 2024 r. należy uwzględnić m.in. wynagrodzenie za wrzesień 2023 r., w którym pracownik przez 1 dzień chorował. Za wrzesień 2023 r. uzyskał przychód za pracę w wysokości 24.166,67 zł (bez wynagrodzenia chorobowego). W miesiącu tym wynagrodzenie pracownika przekroczyło maksymalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe o kwotę 16.116,67 zł. Pracodawca naliczył i potrącił ze środków pracownika składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe od 8.050 zł (24.166,67 zł – 16.116,67 zł) oraz na ubezpieczenie chorobowe od kwoty 24.166,67 zł.

Łącznie kwota składek we wrześniu 2023 r. wyniosła **1.498,51 zł**, odpowiednio na ubezpieczenia:

- emerytalne 785,68 zł (8.050 zł x 9,76%),
- rentowe 120,75 zł (8.050 zł x 1,5%),
- chorobowe 592,08 zł (24.166,67 zł x 2,45%).

W celu ustalenia uzupełnionego wynagrodzenia za wrzesień 2023 r., tj. przychodu określonego w umowie o pracę pomniejszonego o pełną kwotę składek na ubezpieczenia społeczne, został obliczony średni wskaźnik składek potrąconych pracownikowi w tym miesiącu, który wyniósł **6,20%**:

$$\frac{1.498,51 \text{ zł} \times 100}{24.166,67 \text{ zł}} = 6,20\%$$

Wynagrodzenie pracownika za wrzesień 2023 r., określone w umowie o pracę w wysokości 25.000 zł, zostało pomniejszone o pełną kwotę składek za ten miesiąc, obliczoną przy zastosowaniu średniego wskaźnika składek i wyniosło **23.450 zł**, tj. 25.000 zł – 1.550 zł (6,20% z kwoty 25.000 zł).

Średni wskaźnik składek ma zastosowanie przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń chorobowych także wówczas, gdy pracownik otrzymuje składniki wynagrodzenia niepodlegające wliczeniu do tej podstawy (np. premie, do których zachowuje prawo za okresy pobierania świadczeń chorobowych).

### Przykład

W podstawie wymiaru wynagrodzenia chorobowego za 10 dni stycznia 2024 r. należy uwzględnić m.in. wynagrodzenie za wrzesień 2023 r. Za ten miesiąc uzyskał przychód za pracę w wysokości 28.000 zł, na który składała się płaca zasadnicza w kwocie 23.000 zł oraz premia w wysokości 5.000 zł (premia nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych, ale podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne). W miesiącu tym wynagrodzenie pracownika przekroczyło maksymalną podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe o kwotę 3.950 zł. Pracodawca naliczył i potrącił ze środków pracownika składki na ubezpieczenia społeczne w łącznej kwocie **3.394,03 zł**.



---

W celu ustalenia wynagrodzenia za wrzesień 2023 r., jakie należy uwzględnić w podstawie wymiaru wynagrodzenia za czas choroby obliczono średni wskaźnik składek potrąconych pracownikowi w tym miesiącu, który wyniósł **12,12%**:

$$\frac{3.394,03 \text{ zł} \times 100}{28.000 \text{ zł}} = 12,12\%.$$

Wynagrodzenie pracownika za wrzesień 2023 r. w wysokości 23.000 zł, zostało pomniejszone o kwotę składek za ten miesiąc, obliczoną przy zastosowaniu średniego wskaźnika składek i wyniosło **20.212,40 zł**, tj. 23.000 zł – 2.787,60 zł (12,12% z kwoty 23.000 zł).

Należy podkreślić, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Zatem w przypadku, gdy pracownik zatrudniony jest bez przerwy u tego samego pracodawcy na podstawie kolejno po sobie następujących umów o pracę, przy ustalaniu podstawy wymiaru przysługującego mu zasiłku chorobowego, sumuje się wynagrodzenie wypłacone z tytułu wykonywania tych umów. Przy czym przerwy przypadającej na dzień ustawowo wolny od pracy nie traktuje się jako przerwy w ubezpieczeniu (por. komentarz ZUS do ustawy zasiłkowej).

W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się również przychód z tytułu wykonywania umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia lub umowy o dzieło, jeżeli osoba umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy – w kwocie faktycznie wypłaconej bez uzupełniania. Wynagrodzenie z tytułu wykonywania ww. umów sumuje się z wynagrodzeniem przysługującym z tytułu umowy o pracę. Nie ma przy tym znaczenia, czy umowa cywilnoprawna trwa nadal w trakcie absencji zasiłkowej, czy też została już zakończona. Jest to zmienione stanowisko ZUS w tej sprawie, obowiązujące od 12 lipca 2023 r. (por. pismo ZUS z 4 września 2023 r. stanowiące odpowiedź na pytanie naszego Wydawnictwa). Wcześniej wynagrodzenie z takiej umowy było traktowane jak składnik przysługujący do określonego terminu, co oznacza, że nie podlegało wliczeniu do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących za okres po terminie, do którego została zawarta ww. umowa cywilnoprawna. Do podstawy wymiaru przyjmowało się wyłącznie wynagrodzenie z trwających nieprzerwanie (bądź z przerwą przypadającą na dzień ustawowo wolny od pracy) umów cywilnoprawnych. Patrz też komentarz teza 7.

**Uwaga!** Pracownik, któremu przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia chorobowego płatnik zasiłku (odpowiednio pracodawca lub ZUS) nie uwzględnił wynagrodzenia z umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą lub wykonywanej na jego rzecz, ma prawo złożyć wniosek o przeliczenie tej podstawy i wypłatę wyrównania. Roszczenie o wypłatę zasiłku przedawnia się po upływie 3 lat od ostatniego dnia okresu, za który zasiłek przysługuje. W piśmie z 10 listopada 2023 r. ZUS, odpowiadając na pytania naszego Wydawnictwa: **Czy do wypłacanego pracownikowi wyrównania świadczenia chorobowego (do 3 lat wstecz od daty złożenia wniosku w tej sprawie) pracodawca powinien „z urzędu” doliczać odsetki z tytułu opóźnienia finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych? Kto ponosi koszty ww. odsetek, jeśli wyrównanie dotyczy wynagrodzenia chorobowego finansowanego ze środków własnych pracodawcy?** wyjaśnił, że: „(...) Należy tutaj zaznaczyć, że jeżeli wypłata świadczenia po terminie nastąpiła wskutek okoliczności, za które odpowiedzialny jest Zakład, odsetki z tytułu



---

opóźnienia w jego wypłacie obciążają Zakład (...). Zatem, dokonując na wniosek zainteresowanego, przeliczenia podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, poprzez przyjęcie do niej przychodu z umowy zlecenia zawartej z własnym pracodawcą, płatnicy zasiłku powinni bez dodatkowego wniosku, zrealizować wypłatę różnicy pomiędzy wypłaconym, a należnym świadczeniem wraz z odsetkami liczonymi od ostatniego dnia wymagalności terminu wypłaty do dnia wypłaty wyrównania. Z uwagi na to, że bezpośrednim powodem wypłaty odsetek jest zmiana interpretacji przepisów, koszty związane z wypłatą tychże odsetek obciążają Zakład (a co za tym idzie Fundusz Ubezpieczeń Społecznych). Reasumując, **odsetki wypłacone przez płatników składek podlegają rozliczeniu w ciężar składek na ubezpieczenia społeczne**. Płatnicy składek powinni zastosować szczególny tryb rozliczania i wykazywania wyrównań i odsetek w dokumentach rozliczeniowych opisany na stronie internetowej [www.zus.pl](http://www.zus.pl).

Natomiast wynagrodzenie chorobowe, przysługujące pracownikom na podstawie art. 92 K.p. (...) nie jest finansowane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Obowiązek jego finansowania spoczywa na pracodawcy. **Zatem w razie wypłaty przez płatnika wyrównania zaniżonego wynagrodzenia chorobowego nie jest możliwe aby były do niego doliczone odsetki finansowane z tego funduszu** (pogrubił przez autora). (...)

Dodatkowo zadaliśmy też pytanie: **Czy wypłaty wyrównania należy dokonać za cały nieprzerwany okres pobierania świadczenia chorobowego, jeśli tylko ostatni dzień okresu, za który przysługiwało to świadczenie mieści się w 3-letnim terminie przedawnienia? ZUS udzielił na nie następującej odpowiedzi:** „(...) Zgodnie z art. 67 ust. 4 ustawy zasiłkowej, jeżeli niewypłacenie świadczenia – choćby w części – było następstwem błędu płatnika zasiłku (płatnika składek lub ZUS,) termin przedawnienia jest 3-letni. Termin ten liczony jest od ostatniego dnia okresu, za który świadczenie przysługuje. Okres przedawnienia powinien być liczony odrębnie dla każdego rodzaju świadczenia, tj. od ostatniego dnia okresu, za który przysługuje odpowiednio zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek opiekuńczy, zasiłek macierzyński. W przypadku nieprzerwanej niezdolności do pracy (orzeczonej kilkoma zwolnieniami lekarskimi) nie rozpatruje się każdego zwolnienia lekarskiego jako osobny okres. Zatem wyrównanie pomiędzy kwotą należnego, a wypłaconego zasiłku chorobowego, powinno dotyczyć całego nieprzerwanego okresu pobierania zasiłku chorobowego, nawet jeżeli tylko jeden dzień tego okresu mieści się w 3-letnim terminie przedawnienia roszczenia. (...)”

### **Przykład**

Pracownik chorował od 8 do 12 stycznia 2024 r. Pracodawca w 2023 r. zawarł z nim dodatkowo umowy zlecenia na następujące okresy: od 11 stycznia do 30 kwietnia, od 5 czerwca do 20 lipca oraz od 24 lipca do 30 listopada. Przy obliczaniu podstawy wymiaru wynagrodzenia chorobowego należy uwzględnić przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres od stycznia do grudnia 2023 r., w tym wynagrodzenie uzyskane z tytułu wszystkich ww. umów zlecenia, które zostało wypłacone za te same miesiące.

### **Przykład**

Pracownik od 11 do 15 grudnia 2023 r. (5 dni) był niezdolny do pracy z powodu choroby. Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od grudnia 2022 r. do listopada 2023 r. W tym okresie pracownik wykonywał dodatkowo trzy umowy zlecenia zawarte z własnym pracodawcą odpowiednio na okresy: od 1 do 14 grudnia 2022 r., od 2 do 20 stycznia 2023 r., od 13 listopada do 17 grudnia 2023 r.

---

*Podstawę wymiaru wynagrodzenia chorobowego stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres od grudnia 2022 r. do listopada 2023 r. z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego ze wszystkich ww. umów zlecenia, przy czym z ostatniej umowy wypłacone tylko za okres od 13 do 30 listopada 2023 r.*

W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, stosownie do art. 23<sup>1</sup> § 1 K.p., nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W takim przypadku nie ma miejsca nawiązanie nowego stosunku pracy, lecz kontynuacja dotychczasowego zatrudnienia pracownika. Skutkiem takiego rozwiązania prawnego, w przypadku powstania niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się sumując wynagrodzenie wypłacone przez nowego pracodawcę z wynagrodzeniem wypłaconym przez poprzedniego pracodawcę.

---

## 5. Zwolnienie z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za pracowników powracających z urlopów związanych z rodzicielstwem

Pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy 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 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zwolnienie to przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do tych pracowników, którzy powrócili po urlopie, jaki został im udzielony przez tego pracodawcę.

**Ważne:** Zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy obejmuje tylko pracowników, czyli osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę.

Zwolnienie to nie przysługuje więc w stosunku do przychodów uzyskiwanych przez pracowników z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy agencyjnej, zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, zawartej z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy lub w ramach tej umowy wykonują pracę na rzecz własnego pracodawcy.

---

W świetle powyższego, od wynagrodzenia z umowy zlecenia należne są składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy. Z tym że składkę tę, zgodnie z art. 104 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pracodawca ustala od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania rocznego ograniczenia), wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca, co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę. Przy ustalaniu obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy należy uwzględnić łączną kwotę stanowiącą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (oskładkowany przychód z umowy o pracę i umowy zlecenia). Jeżeli kwota ta (w przeliczeniu na okres miesiąca) wynosi co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę, wówczas składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy naliczone od oskładkowanego przychodu z umowy zlecenia są należne.

### **Przykład**

*Pracownica w połowie stycznia 2023 r. powróciła do pracy po urlopie macierzyńskim. Pracodawca jest zwolniony z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w okresie od 1 lutego 2023 r. do 31 stycznia 2026 r. W styczniu 2024 r. pracodawca zawarł z tą pracownicą umowę zlecenia na okres od 2 do 31 stycznia 2024 r., w której wynagrodzenie zostało określone na kwotę 2.000 zł i będzie wypłacone 31 stycznia 2024 r. Pracownica w styczniu 2024 r. uzyska też wynagrodzenie z umowy o pracę w wysokości 6.500 zł.*

*Pracodawca od uzyskanego przez pracownicę wynagrodzenia z umowy zlecenia (w kwocie 2.000 zł) obowiązany jest naliczyć i opłacić składkę na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, ponieważ łączny przychód tej pracownicy stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za styczeń 2024 r. będzie wyższy (wystarczyłoby, aby był równy) od kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym miesiącu.*

Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu.

Na takich samych zasadach ustala się okres zwolnienia w sytuacji, gdy pracownik bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego korzysta z urlopu wypoczynkowego (również dni wolnych od pracy z tytułu opieki nad członkiem rodziny lub zwolnienia lekarskiego czy urlopu bezpłatnego). Okres zwolnienia liczy się od daty zakończenia urlopu macierzyńskiego, a nie od daty faktycznego podjęcia pracy po zakończonym urlopie wypoczynkowym.

### **Przykład**

*Pracownica do 21 września 2023 r. przebywała na urlopie rodzicielskim, a następnie do 27 października 2023 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Do pracy powróciła 30 października 2023 r. (28 i 29 października przypadają w 2023 r. w sobotę i niedzielę, które są dniami wolnymi dla pracownicy). Pracodawca jest zwolniony z opłacania za tę pracownicę składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w okresie od 1 października 2023 r. do 30 września 2026 r.*

W sytuacji, gdy pracownik bezpośrednio po urlopie macierzyńskim korzysta z urlopu wychowawczego, to okres zwolnienia liczy się od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpił powrót z urlopu wychowawczego.

Jeżeli pracownik powróci do pracy po ww. urlopie w trakcie miesiąca i w tym samym miesiącu uzyska wynagrodzenie, to od tego wynagrodzenia jest obowiązek opłacenia składek na Fundusz Pracy (także na Fundusz Solidarnościowy). Tak też wyjaśnił **Rzecznik Prasowy ZUS w piśmie z 3 kwietnia 2009 r., będącym odpowiedzią na zapytanie na-**

---

**szego Wydawnictwa.** Wskazał w nim, że: „(...) Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na FP i FGŚP należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu. Oznacza to, że jeżeli pracownica powróciła z urlopu w trakcie miesiąca, to od wynagrodzenia uzyskanego w tym miesiącu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, pracodawca zobowiązany jest opłacić składki na FP i FGŚP. Dopiero od wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za miesiące następujące po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu, pracodawca nie opłaca składek na FP i FGŚP.”.

### **Przykład**

*Pracownica korzystała z urlopu rodzicielskiego do 16 listopada 2023 r. Natomiast w okresie od 17 listopada do 29 grudnia 2023 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym. Pracodawca jest zwolniony z opłacania za nią składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy w okresie od 1 grudnia 2023 r. do 30 listopada 2026 r.*

*Pracodawca 30 listopada 2023 r. wypłacił pracownicy wynagrodzenie urlopowe za listopad 2023 r. w kwocie 2.800 zł. Od tego wynagrodzenia był obowiązany opłacić składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy.*

*Dopiero począwszy od wypłat dokonanych w grudniu 2023 r. pracodawca jest zwolniony z obowiązku opłacania składki na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za tę pracownicę.*

Okres 36 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy biegnie w każdym okresie po powrocie z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego czy urlopu rodzicielskiego od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym nastąpiło zakończenie urlopu, do miesiąca, w którym następuje rozpoczęcie urlopu wychowawczego lub jego części, a także po powrocie z każdej części wykorzystanego urlopu wychowawczego od pierwszego dnia miesiąca następującego po powrocie do miesiąca rozpoczęcia kolejnej części urlopu wychowawczego, aż do wyczerpania (w wyniku sumowania) 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacania tych składek.

### **Przykład**

*Pracownica przebywała na urlopie macierzyńskim, a następnie na urlopie rodzicielskim – do 19 stycznia 2023 r. Po powrocie do pracy złożyła pracodawcy wniosek o udzielenie urlopu wychowawczego od 1 kwietnia do 31 grudnia 2023 r., na co pracodawca wyraził zgodę. Pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za tę pracownicę w okresie:*

- od 1 lutego do 31 marca 2023 r. (2 miesiące),*
- od 1 stycznia 2024 r. do 31 października 2026 r. (34 miesiące).*

### **Przykład**

*Pracownica po wykorzystaniu urlopu rodzicielskiego powróciła do pracy 17 marca 2023 r. Następnie korzystała z urlopu wychowawczego udzielonego na okres od 1 czerwca do 31 grudnia 2023 r. oraz zakładamy, że będzie też z niego korzystała od 1 września do 31 grudnia 2024 r.*

*Pracodawca jest zwolniony z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy za tę pracownicę w okresie:*

- od 1 kwietnia do 31 maja 2023 r. (2 miesiące),*
- od 1 stycznia do 31 sierpnia 2024 r. (8 miesięcy),*
- od 1 stycznia 2025 r. do 28 lutego 2027 r. (26 miesięcy).*

---

Do 36-miesięcznego okresu zwolnienia z opłacenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy należy wliczać wszystkie okresy zwolnienia z opłacania składek, które będą miały miejsce po powrocie z urlopu udzielonego z tytułu urodzenia dziecka lub dzieci przy jednym porodzie.

**Ważne:** Urodzenie kolejnego dziecka lub dzieci przy kolejnym porodzie powoduje, że pracodawca nabywa nowe uprawnienie do zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy po powrocie tej osoby z urlopu macierzyńskiego na okres kolejnych 36 miesięcy.

Analogiczna zasada dotyczy sytuacji, gdy pracownik, w stosunku do którego pracodawca korzysta już ze zwolnienia z opłacenia składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy po jego powrocie z urlopu, przyjmuje dziecko na wychowanie w trybie art. 183 K.p. i nabywa prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

W sytuacji gdy pracodawca wykorzysta w całości 36-miesięczny okres zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i Fundusz Solidarnościowy, a następnie udzieli pracownikowi urlopu wychowawczego (na to samo dziecko), wówczas nie będzie temu pracodawcy przysługiwało kolejne 36-miesięczne zwolnienie z opłacania składek.