

Zestaw I

Pytanie 1

W przypadku delegowania pracowników do pracy najemnej w państwie członkowskim UE/EOG należy uwzględnić przepisy obowiązujące w Polsce, ale przede wszystkim przepisy wspólnotowe, czyli:

- rozporządzenie Rady (EWG) nr 1408/71 z dnia 14 czerwca 1971 r. w sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego w stosunku do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek... (Dz. Urz. WE L 149 z 5 lipca 1971 r. z późn. zm.) dalej: rozporządzenie 1408/71,
- rozporządzenie Rady (EWG) nr 574/72 z dnia 21 marca 1972 r. w sprawie wykonywania rozporządzenia (EWG) nr 1408/71... (Dz. Urz. WE L 74 z 27 marca 1972 r. z późn. zm.) dalej: rozporządzenie 574/72.

Jeżeli pracownik wykonuje pracę najemną na terenie jednego państwa członkowskiego UE/EOG podlega ustawodawstwu tego państwa. Inaczej sprawa wygląda w przypadku delegowania pracownika do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego. Pracownik najemny zatrudniony na terytorium państwa członkowskiego przez przedsiębiorstwo, w którym jest zwykle zatrudniony i przez które został skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego, podlega nadal ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego (art. 14 ust. 1 lit. a) rozporządzenia 1408/71). W tej sytuacji jednak przewidywany okres delegowania nie może przekraczać 12 miesięcy i pracownik nie może skierowany w miejsce innej osoby, której okres skierowania upłynął.

Zgodnie z powyższym dwaj pracownicy delegowani do pracy w Grecji na okres 10 miesięcy przez polskie przedsiębiorstwo będą podlegać polskiemu ustawodawstwu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

„Jeżeli praca przedłuża się poza początkowo zakładany okres, z powodu nie dających się przewidzieć okoliczności i przekracza dwanaście miesięcy, ustawodawstwo pierwszego państwa członkowskiego stosuje się nadal, aż do zakończenia pracy, o ile wyrazi na to zgodę właściwa władza państwa członkowskiego, na terytorium którego zainteresowany jest delegowany, lub organ przez te władze wyznaczony” [art. 14 ust. 1 lit. b) rozporządzenia 1408/71]. W tej sytuacji przedsiębiorstwo polskie powinno wystąpić z wnioskiem o przedłużenie stosowania ustawodawstwa polskiego na druku E 102 do właściwej instytucji w Grecji lub może też wniosek przekazać do Centrali ZUS - Departament Ubezpieczeń i Składek, która przekaże druki E 102 właściwej instytucji państwa, w którym wykonywana jest przejściowo praca. O zgodę należy wystąpić przed upływem początkowego okresu 12 miesięcy. Jednakże okres kolejnych 12 miesięcy jest okresem maksymalnym, na jaki można takiej zgody udzielić.

Jednakże i od tej zasady są wyjątki. Na podstawie art. 17 rozporządzenia 1408/71 dwa lub więcej państw UE/EOG, właściwe władze tych państw lub organy wyznaczone przez te władze mogą przewidzieć za wspólnym porozumieniem, w interesie niektórych osób lub niektórych grup osób, wyjątki od przepisów artykułów 13-16 rozporządzenia 1408/71. Na mocy porozumienia pracownik zostanie objęty ustawodawstwem jednego państwa członkowskiego UE/EOG, bez względu na fakt, że postanowienia dotyczące ustawodawstwa właściwego wskazują inne państwo członkowskie jako państwo właściwe. W szczególności porozumienia są zawierane, gdy:

- jest wiadomo, że oddelegowanie za granicą będzie trwało dłużej niż 12 miesięcy,
- poświadczono formularz E 101 na okres pierwszych 12 miesięcy, a oddelegowanie za granicą przedłuży się o więcej niż kolejne 12 miesięcy,
- instytucja właściwa odmówi wydania formularza E 101 bądź nie zostanie udzielone przedłużenie na formularzu E 102, a pracownik chce nadal pozostać w polskim systemie ubezpieczeniowym,
- w interesie osoby wykonującej pracę na terytorium państwa UE/EOG jest utrzymanie dotychczasowego ustawodawstwa bądź też objęcie ustawodawstwem państwa przejściowego zatrudnienia, a regulacje zawarte w art. 13-16 rozporządzenia 1408/71 stanowią inaczej.

Wniosek o zawarcie porozumienia pracodawca kieruje do Centrali ZUS w formie pisemnej. Decyzję o zawarciu porozumienia bądź odmowie podejmuje instytucja państwa, w którym przejściowo jest wykonywana praca. Ta instytucja swoją decyzję przekazuje Centrali ZUS, która następnie informuje o niej pracodawcę i właściwy oddział ZUS.

Podsumowując: pierwszy pracownik podczas całego okresu oddelegowania może podlegać ubezpieczeniu społecznemu w Polsce, natomiast drugi z zasady po maksymalnie 24 miesiącach „przejdzie” pod ustawodawstwo greckie, jednakże możliwa jest sytuacja, że i on przez cały okres delegowania będzie podlegał ustawodawstwu polskiemu.

Ponadto dla tego pracownika można by ustalić nowy okres delegowania, jednakże musiałby on wrócić do Polski na 2 miesiące, gdyż nowy okres delegowania dla tego samego pracownika, zatrudnionego w tym samym przedsiębiorstwie i pracującego w tych samych państwach UE/EOG nie może rozpocząć się przed upływem co najmniej 2 miesięcy od daty zakończenia poprzedniego delegowania (art. 14 ust. 1 lit. a) rozp. 1408/71) i wówczas bez przeszkód przez cały okres podlegałyby ubezpieczeniom społecznym w Polsce.

Pytanie 3 (odповідź 1)

Zgodnie z pkt 1 i 2 art. 36. ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa:

1. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.
2. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia.

Tutaj zastosowanie ma art. 36 pkt 2 ze względu na zatrudnienie 1 czerwca 2006 roku i pierwszej choroby już w styczniu 2007 roku, w związku z czym do podstawy bierzemy wynagrodzenie wypłacone od czerwca do grudnia 2006 r. - łącznie 7 miesięcy (zakładam, że wynagrodzenie wypłacane jest na koniec każdego miesiąca).

Zgodnie z art. 38. pkt 1 ustawy zasiłkowej - Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez ubezpieczonego będącego pracownikiem za okres, o którym mowa w art. 36 ust. 1 i 2, przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte.

Ponieważ od początku zatrudnienia pracownica osiągała wynagrodzenie brutto w kwocie 2850,00 zł (zakładam, że to wynagrodzenie tzw. zasadnicze, bez żadnych dodatków, określone w umowie o pracę) to też będzie to przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku chorobowego.

W podstawie wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się składniki wynagrodzenia (premie, nagrody, dodatki itp.) stanowiące przychód pracownika, od którego są opłacane składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Dodatkowym warunkiem jest to, aby składniki te zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu były pomniejszane za okres pobierania zasiłku. Składniki wynagrodzenia, co do których nie ma zapisu o ich pomniejszaniu za okresy pobierania zasiłku, nie są uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku. Tutaj nie ma wzmianki o ich pomniejszaniu więc pominęłam premię w podstawie wymiaru zasiłku (art. 41. ustawy zasiłkowej).

Osobę wykonującą pracę na podstawie **umowy zlecenia** zawartej z własnym pracodawcą, dla celów ubezpieczeń społecznych, uważa się za pracownika. Zatem wynagrodzenie z umowy zlecenia zawartej z własnym pracodawcą przyjmuje się do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących z tytułu zatrudnienia. Wynagrodzenie to wlicza się do podstawy wymiaru **w kwocie faktycznie wypłaconej**, bez uzupełniania i uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń przysługujących tylko w czasie trwania takiej umowy. Taka reguła wynika z art. 41 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267; ze zmianą w Dz. U. z 2006 r. nr 221, poz. 1615). Wynagrodzenie z umowy zlecenia należy wyłączyć z podstawy wymiaru świadczeń przysługujących za okres po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy zlecenia.

W tym przypadku umowę zlecenia również pomijamy, ponieważ została zawarta później niż

wystąpiła choroba, tym samym Pani Marzena nie osiągnęła żadnego wynagrodzenia z tego tytułu w okresie, który brany był pod uwagę, czyli w okresie czerwiec – grudzień 2006 rok.

Po przyjęciu powyższych założeń możemy przejść do obliczeń:

Ponieważ kwota wynagrodzenia jest stałą kwotą miesięczną brutto oraz jest to zwolnienie związane z ciążą (100%) dlatego podstawa wymiaru chorobowego za pierwsze zwolnienie w styczniu 2007 roku wynosi:

$$2850,00 - 18,71\% (\text{obowiązująca do 30 czerwca 2007 r.}) = 2316,76 \text{ zł}$$

Do obliczeń w przypadku zwolnień lekarskich za okres 12-18/02/2007, 30/04-18/05/2007 podstawa pozostaje ta sama, zgodnie z art. 43 ustawy zasiłkowej, który mówi, iż podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe.

Przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46. **W związku z czym podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego również pozostanie bez zmian i będzie nią kwota 2316,76 zł.**

Odpowiedź: Podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego również pozostanie bez zmian i będzie nią kwota 2316,76 zł.

Pytanie 3 (odpowiedź 2)

W celu ustalenia wysokości zasiłku macierzyńskiego należy zastosować przepisy ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. nr 31, poz. 267 ze zmianą w Dz. U. z 2006 r. nr 221, poz. 1615).

1) W myśl ogólnych zasad (art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej) „Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy” lub „jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia” (art. 36 ust.2). Wobec powyższego podstawę zasiłku macierzyńskiego należałoby przyjąć z okresu 11 miesięcy tj. od czerwca 2006 r. do maja 2007 r. Jednakże zgodnie z art. 43 ustawy zasiłkowej podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe. U pani Grażyny miała miejsce taka właśnie sytuacja, gdyż wcześniejsze zachorowania występowały w następujących po sobie miesiącach (styczeń, luty) lub przerwa wynosiła tylko jeden miesiąc kalendarzowy (marzec).

Wobec tego dla zasiłku macierzyńskiego należy zastosować tę samą stawkę, co dla wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy obliczonego dla zachorowania w styczniu 2007 r. Podstawę wymiaru zasiłku (wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy) będzie stanowiło wynagrodzenie za okres 7 miesięcy od czerwca do grudnia 2006 r.

2) P. Grażyna otrzymuje premię kwartalną zależną wyłącznie od wyników firmy – o tym, czy ta premia zostanie wliczona do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych decydują oprócz przepisów ustawy zasiłkowej, przepisy o wynagradzaniu obowiązujące w danym zakładzie pracy. W myśl art. 41. ust. 1: „Przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku”. Jeżeli zasady wypłaty składnika wynagrodzenia, np. nagrody, premii, dodatku itp. nie zawierają przepisu nakazującego zmniejszanie danego składnika wynagrodzenia w związku z pobieraniem zasiłku - przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku składnika tego nie uwzględnia się. W pytaniu brak jest informacji o stosownym zapisie w przepisach płacowych obowiązujących w firmie p. Grażyny, z czego wynika, że premii nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku (tu: wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy).

3) „Składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie” (art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej). Przychód z tytułu umowy cywilnoprawnej zawartej z własnym pracodawcą (lub wykonywanej na jego rzecz) uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, sumując go z wynagrodzeniem przysługującym z tytułu umowy o pracę. Do tego wynagrodzenia stosuje się przepis, zgodnie z którym składników wynagrodzenia przysługujących do określonego terminu nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku przysługującego za okres po tym terminie. Dlatego też wynagrodzenie z tytułu umów cywilnoprawnych (wyłacone za okres poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy) powinno być uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku. Co istotne, tylko zasiłków przysługujących w czasie trwania takiej umowy. Z podstawy wymiaru zasiłku przysługującego za okres po terminie, do którego umowa była zawarta, wynagrodzenie to powinno być wyłączone.

Umowa zlecenia zawarta z p. Grażyną przypada w okresie, który nie będzie uwzględniany w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, więc również ten składnik nie będzie brany pod uwagę przy obliczaniu wysokości zasiłku. Jak wynika z ustawy zasiłkowej tylko zmiana wymiaru czasu pracy powoduje przeliczenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 40), natomiast inne zmiany w wysokości otrzymywanego wynagrodzenia nie mają wpływu na już ustaloną podstawę wymiaru świadczeń chorobowych.

4) W celu ustalenia podstawy wymiaru zasiłku pozostaje uwzględnić wynagrodzenie brutto p. Grażyny (czyli przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe) przysługujące za miesiące od czerwca do grudnia 2006 r. Wyliczenie będzie przedstawiać się następująco:

VI 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
VII 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
VIII 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
IX 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
X 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
XI 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
XII 2006	2 850,00 zł – 18,71%	2 316,77 zł
	RAZEM	16 217,39:7 = 2 316,77 Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego

Podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, a w konsekwencji **zasiłku macierzyńskiego** p. Grażyny wynosi **2 316,77 zł**.

Zestaw II

Pytanie 1

Ad.1.

Płatnik składek (Firma M.) zatrudniając p. Zenona powinien ustalić , jakim ubezpieczeniem zatrudniona osoba będzie podlegać. Ponieważ w okresie od 15.06. do 30.06.07r. zawarł z ww. umowę zlecenia, a w tym samym okresie zleceniobiorca był zatrudniony na podstawie umowy o pracę

i otrzymywał wynagrodzenie wyższe niż minimalne to obowiązkowo podlega ubezpieczeniom społecznym z tytułu umowy o pracę w drugiej firmie. Z tytułu umowy zlecenia w Firmie M. ubezpieczenia emerytalne i rentowe mają charakter dobrowolny, obowiązkowa jest wyłącznie składka na ubezpieczenie zdrowotne.

Wobec powyższego, **przy założeniu, że p. Zenon nie wniesie o objęcie dobrowolnymi ubezpieczeniami społecznymi** zakład dokona zgłoszenia od 15.06.07r. jedynie do ubezpieczeń zdrowotnych (ZUS ZZA) z kodem 0411 XX lub 0412 XX – w zależności, od miejsca wykonywania pracy przez zleceniobiorcę. Za m-c czerwiec złoży imienny raport miesięczny ZUS RZA z zerową podstawą wymiaru i kwotą składki na ubezpieczenie zdrowotne (brak wypłaty). Następnie w związku z upływem okresu na jaki była zawarta umowa zlecenia oraz zatrudnienie p. Zenona od 01.07.07r. na umowę o pracę dokona wyrejestrowania na druku ZUS ZWUA z ubezpieczeń zdrowotnych z dniem 01.07.07r. i dokonana zgłoszenia pracownika z tytułu zawartej umowy o pracę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i zdrowotnych na druku ZUS ZUA z kodem 0110 XX od 01.07.2007r.

Ponieważ w m-cu lipcu nastąpi wypłata wynagrodzenia za pracę oraz wynagrodzenia z czerwowego zlecenia (kiedy p. Zenon nie miał zawartej umowy o pracę firmie M. a jedynie zlecenie) – składki należy rozliczyć w dwóch oddzielnych raportach. W celu prawidłowego rozliczenia składek w przypadku przedstawionym w pytaniu, płatnik powinien przekazać do ZUS za m-c, w którym wypłacił wynagrodzenie z umowy o pracę i umowy zlecenia:

- raport ZUS RCA z kodem 0110XX, w którym powinny zostać rozliczone składki społeczne i zdrowotne od przychodu ze stosunku pracy,
- raport ZUS RZA z kodem 30 00 XX, w którym powinien rozliczyć składki na ubezpieczenie zdrowotne należne od przychodu z umowy zlecenia.

W sytuacji gdy po ustaniu zatrudnienia i po dokonaniu wyrejestrowania na formularzu ZUS ZWUA zostanie wypłacony składnik stanowiący podstawę wymiaru składek z tytułu tego zatrudnienia, tu wynagrodzenie z umowy zlecenia, za osobę tę powinien zostać złożony imienny raport miesięczny z kodem tytułu ubezpieczenia 30 00 XX . Natomiast w sytuacji, gdyby ten składnik został wypłacony po ustaniu zatrudnienia i po dokonaniu wyrejestrowania, ale w miesiącu, w którym dana osoba z tytułu tego zatrudnienia podlegała jeszcze temu ubezpieczeniu, za osobę tę powinien zostać złożony imienny raport miesięczny z kodem tytułu ubezpieczenia z jakim osoba została zgłoszona (ale ten przypadek tu nie wystąpił).

Odpowiedź: Firma M. za p. Zenona w m-cu lipcu z tytułu wypłaty wynagrodzenia z zawartej umowy zlecenia nie naliczy składek na ubezpieczenie społeczne (przy założeniu, że ww. nie wniósł o dobrowolne nimi objęcie). Opłaci tylko z tego tytułu składkę zdrowotną. Kody wypłat w dokumentach rozliczeniowych za m-c lipiec: umowa zlecenie – 30 00 XX (ZUS RZA) , umowa o pracę – 01 10 XX (ZUS RCA).

Pytanie 3

Z analizy treści pytania wynika, że mamy do czynienia z czasowym oddelegowaniem pracownika do wykonywania pracy za granicą (tj., że uzyskano formularz E-101 a pracownik w umowie o pracę ma miejsce pracy wskazane za granicą).

Podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tego pracownika który w tym czasie będzie podlegał ubezpieczeniom w Polsce, będzie osiągnięty z tytułu zatrudnienia za granicą przychód (w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych), pomniejszony o kwotę stanowiącą równowartość diet za każdy dzień pobytu za granicą, tj. od części jego wynagrodzenia nie są odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne- w podstawie wymiaru składek nie ujmuje się części wynagrodzenia stanowiącej równowartość diet przysługujących z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju, w wysokości należnej z tytułu takiej podróży pracownikom sfery budżetowej za każdy dzień pobytu za granicą (§ 2 ust. 1 pkt 16 [rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r.](#) w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe –Dz. U nr 161, poz. 1106 ze zm.). Tak ustalona podstawa wymiaru składek nie może być mniejsza w 2007 roku od kwoty 2.616,00 zł. za cały miesiąc tj. kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej.

Równowartość diet jest odliczana za każdy dzień pobytu, za który pracownik otrzymuje przychód stanowiący podstawę wymiaru składek – nie tylko dni pracy, ale i dni rozkładowo wolne od pracy (np. soboty i niedziele przypadające w trakcie wykonywania pracy za granicą). **Do dni pobytu nie zalicza się jednak dni, w których pracownik był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, np. dni pobierania zasiłków z ubezpieczenia społecznego** albo przebywania na urlopie wypoczynkowym lub bezpłatnym.

W sytuacji kiedy pracownik nie świadczył pracy przez pełen miesiąc (tu: choroba 5 dniowa) przychód, jaki osiągnął w tym miesiącu (pomniejszony o równowartość diet za dni pobytu – 25 dni), należy porównać z kwotą proporcjonalnie zmniejszonego prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia. Podstawę wymiaru składek zmniejsza się proporcjonalnie dzieląc przeciętne wynagrodzenie przez liczbę dni kalendarzowych miesiąca i mnożąc uzyskaną kwotę przez liczbę dni podlegania ubezpieczeniu.

Z powyższego wynika, że skoro w miesiącu czerwcu (30 dni kalendarzowych) pracownik 5 dni chorował to przychód stanowiący podstawę wymiaru składek pomniejszyć należy o równowartość diet za 25 dni pobytu (30 – 5) pod warunkiem że wyliczona kwota nie będzie niższa niż 2.180 zł, tj. wysokość proporcjonalnie zmniejszonego prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wg wyliczenia:

2616 zł : 30 dni (ilość dni czerwca) × 25 dni pobytu (30 dni – 5 dni zwolnienia lekarskiego) = 2.180,00 zł.

Jeśli kwota 2.180,00 zł. tj. proporcjonalnie zmniejszonego przeciętnego wynagrodzenia okaże się niższa od faktycznego przychodu (pomniejszonego o równowartość 25 diet), to podstawą wymiaru składek jest faktycznie otrzymany przychód odpowiednio zmniejszony o diety.

Jeśli chodzi natomiast o ustalenie podstawy opodatkowania, to po spełnieniu warunków do opodatkowania dochodu pracownika w Polsce - zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wolna od podatku jest część przychodów osób mieszkających w Polsce a przebywających czasowo za granicą i uzyskujących tam dochody ze stosunku pracy, **za każdy dzień pobytu za granicą, w którym podatnik pozostawał w stosunku pracy, w kwocie odpowiadającej 30 % diety**, określonej w przepisach w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

Oznacza to, że podatnicy, którzy pracują za granicą a podlegają opodatkowaniu w Polsce mogą od podstawy opodatkowania odliczyć kwotę równą **30% diety za każdy dzień pobytu za granicą**. Do końca 2006 r. odliczeniu podlegała równowartość diety **za każdy dzień pobytu za granicą, w którym wykonywana była praca**, z zastrzeżeniem iż odliczenie to nie przekracza równowartości 30 diet.

Aby więc ustalić kwotę przysługującego odliczenia należy ustalić liczbę dni, w których pracownik podlegał stosunkowi pracy za granicą- tu m-c czerwiec 2007r. - 30 dni . Następnie ustalamy 30% diety w zależności od kraju, w którym pracuje. Kwota przysługującego odliczenia stanowi iloczyn 30 dni i 30% diety. **Tak więc choroba pracownika nie będzie miała wpływu na ilość dni branych pod uwagę przy wyliczaniu zmniejszenia.**

Odpowiedź: Należy przyjąć do zmniejszenia podstawy naliczenia składek ZUS – równowartość 25 diet przy założeniu, że tak obliczona podstawa wymiaru nie może być niższa niż 2.180,00 zł, natomiast przy ustalaniu podstawy opodatkowania za m-c czerwiec należy przyjąć do zmniejszenia podstawy iloczyn 30 dni x 30% diety.

Zestaw III

Pytanie 1

Do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy, gdyż umowy cywilnoprawne podlegają uregulowaniom Kodeksu cywilnego. Jednakże wynagrodzenie osoby zatrudnionej na umowę zlecenia podlega częściowej ochronie przed zajęciem

komorniczym, w podobny sposób, w jaki ochronie podlega wynagrodzenie ze stosunku pracy. Podstawą prawną takiej ochrony jest art. 833 kodeksu postępowania cywilnego. Zgodnie z par.1 tego przepisu, wynagrodzenie ze stosunku pracy podlega egzekucji w zakresie określonym w przepisach Kodeksu pracy. Kluczowe znaczenie ma natomiast par. 2. przewiduje on, że przepis par. 1 dotyczący ograniczenia egzekucji z wynagrodzenia ze stosunku pracy stosuje się odpowiednio m.in. do wszystkich świadczeń powtarzających się, których celem jest zapewnienie utrzymania.

W przypadku Pana Zygmunta nie można powiedzieć, że jest to świadczenie powtarzające się (przewidywany okres trwania umowy zlecenia to 3 miesiące oraz nie jest określona częstotliwość wypłaty), po drugie Pan Zygmunt zatrudniony jest na stałe w firmie Z. Moim zdaniem dokonując potrąceń wynagrodzenia z umowy zlecenia, firma Y nie powinna stosować zasad zawartych w art. 84-91 kodeksu pracy.

Reasumując: W związku z powyższym, Firma Y powinna wysłać do komornika zawiadomienie, iż pan Zenon wykonuje umowę zlecenia, wskazać częstotliwość wypłat oraz, że na stałe zatrudniony jest w innym zakładzie. Komornik w związku z tym powinien przysłać zajęcie wierzytelności z tytułu podpisanych umów cywilno-prawnych i określić warunki potrąceń.

Zestaw IV

Pytanie 2

Pracodawca należny ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powinien wypłacić w ostatnim dniu zatrudnienia.

Zgodnie z art. 171. § 1. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy jest świadczeniem pieniężnym na rzecz pracownika przysługującym z tytułu nabycia prawa do urlopu, którego pracownik nie mógł wykorzystać w naturze z powodu ustania stosunku pracy, a więc z powodu jego rozwiązania lub wygaśnięcia.

Zgodnie z Wyrokiem Sądu Najwyższego z 29 marca 2001 r., I PKN 336/00, OSNP 2003/1/14 prawo pracownika do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany w całości lub w części urlop wypoczynkowy powstaje w dniu rozwiązania umowy o pracę – zdarzenia uniemożliwiającego realizację prawa do urlopu wypoczynkowego w naturze (art. 171 § 1 pkt 1 kodeksu pracy). W tym też dniu prawo do urlopu w naturze przekształca się w jego pieniężny ekwiwalent. Z dniem powstania prawa do ekwiwalentu rozpoczyna się bieg przedawnienia roszczenia o to świadczenie.

Odpowiedź: Pracodawca powinien wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w dniu rozwiązania umowy o pracę czyli 17 maja.

Pytanie 3

Od wynagrodzenia wypłacanego z tytułu umowy o pracę Firma V. zobowiązana jest pobrać składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy, natomiast z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu wyłącznie zaliczkę na podatek dochodowy.

Art. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych nie wymienia pełnienia funkcji członka zarządu na podstawie aktu powołania jako obowiązkowego tytułu do ubezpieczeń społecznych. Nie jest to również tytuł do ubezpieczenia zdrowotnego - nie wymienia go przepis art. 66 ust. 1 ustawy zdrowotnej. W świetle powyższego, Firma V. nie zgłasza ani do ubezpieczeń społecznych, ani do ubezpieczenia zdrowotnego członka zarządu pełniącego tę funkcję na podstawie powołania, a w konsekwencji od uzyskiwanego przez niego przychodu nie rozlicza składek ZUS.

Od wynagrodzenia członka zarządu Firma V. pobiera zaliczkę na podatek dochodowy. Ponieważ Pan Marek w miesiącu sierpniu jest zarówno pracownikiem jak i członkiem zarządu, przychody ze stosunku pracy oraz przychody z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu są przychodami otrzymywanymi z dwóch różnych źródeł. Wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy należy do przychodów określonych w art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. nr 14, poz. 176; ostatnia zmiana w Dz. U. z 2007 r. nr 115, poz. 791 i 793), natomiast wynagrodzenie członka zarządu uważa się za przychody z działalności wykonywanej osobiście - art. 13 pkt 7 ustawy o pdof.

Zatem zaliczki na podatek od tych przychodów pobiera się w następujący sposób:

1. ze stosunku pracy w wysokości i według zasad określonych w art. 32 ustawy o pdof,
2. za pełnienie funkcji członka zarządu w wysokości i na zasadach określonych w art. 41 ust.1 oraz art.22 ust. 9 pkt 5 ustawy o pdof, tj. w wysokości 19% od dokonanych świadczeń pomniejszych o koszty uzyskania przychodu w wysokości 108,50 zł.

W 2007 r. kwota rocznego ograniczenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wynosi 78.480 zł. Wiemy, że Pan Marek przekroczył roczny limit składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. W myśl art. 32 ust. 2 updof, dochodem będącym podstawą obliczenia zaliczki na podatek są uzyskane w ciągu miesiąca przychody m.in. ze stosunku pracy oraz zasiłki pieniężne z ubezpieczenia społecznego wypłacane przez płatnika w danym miesiącu, po odliczeniu kosztów uzyskania przychodów oraz po odliczeniu potrąconych przez płatnika w danym miesiącu składek na ubezpieczenia społeczne. W wyniku zaprzestania potrącania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe podstawa opodatkowania nie ulega zmniejszeniu o należności z tego tytułu. W efekcie wzrasta kwota zaliczki na podatek dochodowy. W wyniku nienaliczania składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przez płatnika u ubezpieczonego pracownika ulega zwiększeniu podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne.

1. Obliczenie wynagrodzenia z umowy o pracę:

Posiadane dane:

- wynagrodzenie brutto z umowy o pracę – 12 000,00 zł
- koszty uzyskania przychodu – 135,63 zł
- przekroczony roczny limit składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe – potrącenie tylko chorobowej
- podatek 40%
- zakład pracy uprawniony jest do stosowania kwoty zmniejszającej podatek w związku ze złożeniem przez pracownika PIT-2

1. **wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę:** 12 000,00 zł
2. **W związku z przekroczeniem limitu składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe Firma V. potrąca tylko składkę na ubezpieczenie chorobowe:**
 $2,45\% * 12\ 000,00\ \text{zł} = 294,00\ \text{zł}$
3. **składki finansowane ze środków Firmy V.**
 - **wypadkowe – zakładam 1,80 %** - $12\ 000,00\ \text{zł} * 1,80\% = 216,00\ \text{zł}$
 - **FP** – $12\ 000,00\ \text{zł} * 2,45\% = 294,00\ \text{zł}$
 - **FGŚP** – $12\ 000,00 * 0,10\% = 12,00\ \text{zł}$
 - razem: $216,00 + 294,00 + 12,00 = 522,00\ \text{zł}$
4. **podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne:**
 $12\ 000,00\ \text{zł} - 294,00\ \text{zł} = 11\ 706,00\ \text{zł}$
5. **składka na ubezpieczenie zdrowotne:**
 $12\ 000,00\ \text{zł} * 9\% = 1053,54\ \text{zł}$
 $12\ 000,00\ \text{zł} * 7,75\% = 907,22\ \text{zł}$
6. **koszty uzyskania przychodu** – 135,63 zł

7. podstawa obliczenia zaliczki na podatek:

$12\ 000,00\ \text{zł} - 294,00\ \text{zł} - 135,63\ \text{zł} = 11\ 570,37\ \text{zł}$ po zaokrągleniu $11\ 570,00\ \text{zł}$

8. zaliczka na podatek dochodowy:

$11\ 570,00 * 40\% - 47,71\ \text{zł} = 4\ 580,29\ \text{zł}$

9. zaliczka podlegająca wpłacie do US pomniejszona o skł. zdrowotną 7,75%:

$4580,29\ \text{zł} - 907,22\ \text{zł} = 3673,07\ \text{zł}$ po zaokrągleniu $3673,00\ \text{zł}$

10. kwota do wypłaty:

$12\ 000,00\ \text{zł} - 294,00\ \text{zł} - 1053,54\ \text{zł} - 3673,00\ \text{zł} = 6979,46\ \text{zł}$

2. wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu:

Posiadane dane:

3. kwota miesięcznego wynagrodzenia: $2\ 000,00\ \text{zł}$

4. powołanie z dniem 15 sierpnia

Jeśli członek zarządu pełni swoją funkcję na podstawie powołania odpłatnie, to wówczas otrzymywane z tego tytułu wynagrodzenie zalicza się do przychodów z działalności wykonywanej osobiście, o których jest mowa w art. 13 pkt 7 ustawy o pdof. Przychód ten pomniejsza się o zryczałtowane koszty jego uzyskania w wysokości takiej, jak podstawowe koszty u pracowników, czyli w 2007 roku – $108,50\ \text{zł}$ (art. 22 ust 9 pkt 5 ustawy o pdof). Z kolei zaliczki na podatek od wynagrodzenia za pełnienie funkcji członka zarządu na podstawie powołania są pobierane w wysokości 19% uzyskanego dochodu (art. 41 ust. 1 ustawy o pdof).

Wynagrodzenie oblicza się proporcjonalnie do dni kalendarzowych, bowiem do członków zarządu nie stosuje się przepisów o czasie pracy i wynagrodzeniach ze stosunku pracy (o ile nie mają zawartych umów o pracę - tutaj mamy ustalone wynagrodzenie miesięczne określone uchwałą o powołaniu). W efekcie nie ma podstaw prawnych do przyjęcia dni roboczych przy wyliczaniu proporcjonalnego wynagrodzenia. Wynagrodzenie pana Marka z tytułu pełnionej funkcji w zarządzie należy naliczyć od dnia (z tym dniem włącznie) powołania na członka zarządu, pod warunkiem, że uchwałą nie określa tego odmiennie. Z uwagi na fakt, iż o tym wzmianki w zadaniu brak, wynagrodzenie należy naliczyć począwszy od 15 sierpnia włącznie.

1. wynagrodzenie członka zarządu za część miesiąca od dnia powołania włącznie (okres 15-31 sierpnia)

$2000,00\ \text{zł} : 31\ \text{dni sierpnia} = 64,52\ \text{zł} * 17\ \text{dni (okres od 15-31 sierpnia)} = 1096,84\ \text{zł}$

2. zaliczka na podatek dochodowy

$1096,84\ \text{zł} - 108,50\ \text{zł} = 988,34\ \text{zł}$ po zaokrągleniu $988,00\ \text{zł}$

$988,00 * 19\% = 187,72\ \text{zł}$ po zaokrągleniu $188,00\ \text{zł}$

3. wynagrodzenie netto:

$1096,84\ \text{zł} - 188,00\ \text{zł} = 908,84\ \text{zł}$

Zgodnie z art. 41a ustawy o pdof płatnicy, o których mowa w art. 31, art. 33-35 i art. 41 ust. 1, na wniosek podatnika obliczają i pobierają w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy, stosując zamiast najniższej stawki określonej w skali, o której mowa w art. 27 ust. 1, wyższą stawkę podatkową określoną w tej skali.

Zakładając, że Pan Marek złożył wniosek o pobieranie wyżej zaliczki na podatek dochodowy od wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji w wysokości 40% wynagrodzenie netto wynosić będzie 701,84 zł zgodnie z wyliczeniem:

$988,00 * 40\% = 395,20\ \text{zł}$ po zaokrągleniu $395,00\ \text{zł}$

wynagrodzenie netto:

$1096,84\ \text{zł} - 395,00\ \text{zł} = 701,84\ \text{zł}$

Odpowiedź: Pan Marek z tytułu wynagrodzenia za pracę wynikającego z umowy o pracę, za miesiąc sierpień otrzyma **6979,46 zł** zaś z tytułu pełnienia funkcji członka zarządu **908,84 zł**, bądź **701,84 zł** przy założeniu, że złożył wniosek o potrącenie 40% podatku również z tego wynagrodzenia.

Zestaw V

Pytanie 1

Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego może zrezygnować z wykorzystania pozostałej jego części, pod warunkiem wykorzystania reszty urlopu przez ojca dziecka - tak wynika z art. 180 § 5 K.p. Ponadto zgodnie z art. 180 § 6 K.p. pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy oraz do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika-ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę.

Pani Maria zachowała jedynie termin na złożenie wniosku o rezygnację z pozostałej części urlopu. Nie dołączyła natomiast zaświadczenia pracodawcy męża o udzieleniu mu pozostałej części urlopu (tu: 4 tygodni) – sama kopia wniosku o udzielenie takiego urlopu nie jest wystarczającym dokumentem dla firmy, w której pracuje p. Maria.

I najważniejsze: pani Maria do 29 lipca 2007 r. wykorzystała 14 tygodni urlopu macierzyńskiego (zgodnie z art. 183¹ § 1 K.p. „*Przy udzielaniu urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym*”), ale od dnia przejścia na ten urlop, a nie od dnia porodu. Jak wynika z art. 180 § 5 K.p. „*Pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu [...]*”. Pani Maria dziecko urodziła 1 maja 2007 r., tak więc 14 tygodni po porodzie upływie w dniu 6 sierpnia 2007 r., czyli do pracy mogłaby wrócić od 7 sierpnia.

Podsumowując: na podstawie przedstawionych dokumentów p. Maria nie może wrócić do pracy 30 lipca.