

Katowice, dnia 03 kwietnia 2017

PKP CARGO S.A.
Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi
ul. Grójecka 17
02-021 Warszawa
nr pisma CCLK.074.47.2017.WK

Pan
Marek Podskalny
Sekcja Zawodowa NSZZ „Solidarność“
PKP CARGO S.A.
ul. Mościckiego 36
52-110 Wrocław

W nawiązaniu do przesłanego e-maila z dnia 27.03.2017r., Biuro Zarządzania Zasobami Ludzkimi uprzejmie wyjaśnia, że wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy przysługuje pracownikowi przez 33 dni w ciągu roku kalendarzowego (lub 14 dni w przypadku osób, które ukończyły 55 rok życia).

Za ten okres wynagrodzenie wypłaca pracodawca.

Na podstawie Zakładowego Układu zbiorowego Pracy (załącznik nr 8) pracownik którego staż pracy wynosi powyżej 20 lat zachowuje prawo do 100 procent wynagrodzenia za chorobę jeżeli jego staż pracy wynosi powyżej 20 lat.

Wynagrodzenie za czas choroby zgodnie z art. 92 § 2, oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy.

Pierwszy etap obliczeń to obniżenie wynagrodzenia za czas nieobecności chorobowej.

Podstawą do obniżenia wynagrodzenia za czas nieobecności chorobowej jest §11.1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy który stanowi: „W celu 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 Kodeksu pracy, 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.

W następnej kolejności ustalamy podstawę dla obliczenia wynagrodzenia za chorobę lub zasiłku chorobowego.

Art. 36.1 Ustawy z dnia 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa określa sposób ustalenia podstawy wymiaru:

„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.”

Za wynagrodzenie przyjęte do podstawy według powyższej ustawy uważa się przychód pomniejszony o składki na ubezpieczenia społeczne.

Od wynagrodzenia za chorobę oraz zasiłku chorobowego nie nalicza się składek na ubezpieczenia społeczne.

W świetle powyższego ustalamy podstawy do wynagrodzenia chorobowego dla wskazanych miesięcy. Podstawa dla sierpnia 2015 będzie taka sama jak dla lipca 2015, oraz dla lutego 2017

będzie taka sama jak dla stycznia 2017 w zgodzie z art. 43 ustawy zasiłkowej, gdzie: "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."

W omawianym przypadku, do podstawy chorobowego za lipiec i sierpień 2015 wchodzi miesiące od lipca 2014 do czerwca 2015, natomiast dla stycznia i lutego 2017 podstawa ustalana jest z miesięcy od stycznia 2016 do grudnia 2016. Suma wynagrodzenia za 12 miesięcy dzielona jest przez 12 dla uzyskania średniego wynagrodzenia, a następnie dzielona (zawsze) przez 30 dla ustalenia stawki dziennej wynagrodzenia chorobowego.

Jak wynika z powyżej cytowanych przepisów, kwota brutto w miesiącu w którym występuje zasiłek, lub wynagrodzenie za chorobę nigdy nie będzie równa kwocie brutto za pełny miesiąc pracy ponieważ podstawa wynagrodzenia/zasiłku chorobowego jest wyliczana z kwoty netto czyli pomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne.

W świetle powyższego należy skonkludować, że wynagrodzenia za wskazane przez Pana miesiące zostały naliczone prawidłowo, a rozwiązania systemowe w SAP HR i rozliczanie zwolnień lekarskich jest prawidłowe i zgodne z wewnętrznymi regulacjami Spółki oraz powszechnie obowiązującymi przepisami Ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.


Elżbieta Zdrach
ZASTĘPCA DYREKTORA
BIURO ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI
-3-