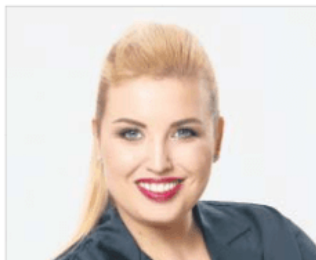


# Kadry i płace

## ŚWIADCZENIA

# Premie za polecenie pracownika bez wpływu na zasiłek

Składnika wynagrodzenia, od którego odprowadzana jest składka na ubezpieczenie chorobowe, nie wlicza się do podstawy świadczenia za czas choroby, jeżeli na jego wysokość nie wpływają nieobecności w pracy.



MATEJKA

### KATARZYNA KALATA

■ Jesteśmy firmą handlową. Niedawno zarząd wprowadził program poleceń pracowników. Pracownik ma prawo do faktycznej premii, jeśli poleci osobę do pracy. Przez trzy pierwsze miesiące pracownik polecający naszą firmę otrzymuje 300 zł premii, gdy natomiast z nowozatrudnioną osobą zostanie przedłużona umowa, to polecający otrzyma 1000 zł – jednorazowo. W regulaminie poleceń pracowniczych nie wprowadzono żadnych zasad dotyczących pomniejszania tego składnika wynagrodzenia za

okres nieobecności w pracy. Czy premie za polecenie pracownika należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku? – pyta czytelniczka.

**Nie**, ponieważ premia nie jest zależna od indywidualnych wyników pracy i nie jest pomniejszana za okres niezdolności do pracy.

### Ważne zasady wypłaty

Premia za polecenie pracownika nie jest przyznawana

za indywidualnie wykonaną pracę. Z opisu stanu faktycznego wynika ponadto, że nie jest pomniejszana za okres choroby. Jeżeli nowoprzyjęty pracownik się sprawdzi, to osoba go polecająca otrzyma premię niezależnie od tego, czy będzie chora, czy nie.

Zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. DzU z 2021 r., poz. 1133 ze zm.) „przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku”.

### Składka nie wystarczy

**Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 24 czerwca 2008 r. (SK 16/06)** wskazał, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku należy uwzględnić dodatkowe składniki wynagrodzenia, od których odprowadzana jest składka na ubezpieczenie chorobowe. Z podstawy zasiłkowej należy jednak wyłączyć składnik wynagrodzenia, jeżeli w zakładzie pracy obowiązują przepisy wewnątrzzakładowe zawierające postanowienie o zachowywaniu przez pracownika prawa do tego składnika za okres pobierania zasiłku. W razie braku takich postanowień w przepisach płacowych, należy uznać, że składnik wynagrodzenia nie jest wypłacany za okres pobierania zasiłku i że należy go uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku. Wyłączeniu podlegają także

te składniki wynagrodzenia które – mimo braku regulacji płacowych – są wypłacane za okres pobierania zasiłku.

Odnosząc powyższy wyrok do sprawy czytelniczki, należy wskazać, że bezsprzecznie premia za polecenie pracownika nie wynika z indywidualnych osiągnięć pracownika w danym miesiącu. Jest to zatem stały składnik wynagrodzenia, do którego pracownik zachowa prawo nawet podczas choroby. Dlatego premii nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru zasiłku.

### Czasem trzeba wliczyć

Inaczej byłoby, gdyby taka premia była zmniejszana za czas niezdolności do pracy.

### PRZYKŁAD

**Spółka wprowadziła program poleceń pracowniczych oraz**

program wdrażania nowych pracowników. Polegał on na tym, że pracownik polecający po trzech miesiącach w sytuacji przedłużenia umowy z nowym pracownikiem mógł uzyskać premię w wysokości 1000 zł. Jednak w okresie frzemiesięcznego okresu próbnego pracownik polecający pomagał pracownikowi w prawidłowym wdrożeniu. Jeśli pracownik polecający pracownika był nieobecny w pracy, jego premia była proporcjonalnie pomniejszana, ponieważ inny członek zespołu był odpowiedzialny za wdrożenie pracownika. Premie za polecenie spółka powinna uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku, ponieważ jest pomniejszana za okres nieobecności.

/©

*Autorka jest prawnikiem, założycielką HR LEX Sp. z o.o.*