

D7

ZUS

Odprawa bez stawiania ultimatum

Zwolnienie ze składek obejmuje wszelkie świadczenia wypłacane z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez względu na nazwę i wysokość. Prawa do nich nie można jednak uzależniać od spełnienia innych kryteriów.

Odprawa bez stawiania ultimatum

ZUS | Zwolnienie ze składek obejmuje wszelkie świadczenia wypłacane z tytułu rozwiązania stosunku pracy bez względu na nazwę i wysokość. Prawa do nich nie można jednak uzależniać od spełnienia innych kryteriów.

Odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z powodu rozwiązania stosunku pracy nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne bez względu na tryb i przyczynę rozwiązania umowy o pracę oraz ich wysokość. Wyłączone są też z podstawy składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Istnieje jednak ryzyko, że ZUS zakwestionuje zastosowanie ulgi, gdy wypłata takiego świadczenia uzależniona była od innych kryteriów niż samo ustanie zatrudnienia albo w sytuacji, gdy pracownik uzyskałby do niego prawo bez względu na to, czy ustał jego stosunek pracy.

Podstawa ulgi

Co do zasady podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia pracowników jest przychód osiągnięty z tytułu zatrudnienia w rozumieniu przepisów ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Są to wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Przyjmuje się, że w tej definicji mieszczą się również wszelkie świadczenia wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnię-

cia bądź rozwiązania z nimi stosunku pracy.

Jednak nie wszystkie przychody ze stosunku pracy stanowią podstawę wymiaru składek. Szczegółowy katalog należności zwolnionych z obowiązku oskładkowania określa § 2 ust. 1 rozporządzenia MPiPS z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (DzU nr 161, poz. 1106 ze zm.; dalej rozporządzenie). Zgodnie z jego § 2 pkt 3 ulga taka obejmuje odprawy, odszkodowania i rekompensaty wypłacane pracownikom z tytułu wygaśnięcia lub rozwiązania stosunku pracy, w tym z racji:

- rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy,
- niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę lub rozwiązania jej bez wypowiedzenia,
- skrócenia okresu wypowiedzenia angażu,
- niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy.

Od tego rodzaju świadczeń nie odprowadza się również składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe ani fundusze pozaubezpieczeniowe (FP, FGSP, FEP).

Takie samo zwolnienie obowiązuje także przy ustalaniu podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Przepis art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. DzU z 2008 r. nr 164, poz. 1027 ze zm.) wskazuje bowiem, że do ustalenia podstawy tej składki stosuje się przepisy dotyczące podstawy wyznaczenia składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Elastyczna lista

Sposób redakcji § 2 pkt 3 rozporządzenia, a w szczególności posłużenie się sformułowaniem „w tym” wskazuje, że przepis ten w istocie obejmuje wszelkie świadczenia pieniężne przysługujące pracownikowi, których wypłata związana jest bezpośrednio z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Takie rozumowanie jest też zgodne ze stanowiskiem prezentowanym w licznych indywidualnych interpretacjach ZUS (np. **pismo ZUS z 17 października 2011 r., DI/100000/451/7637/2011**).

Aby uznać, że dane świadczenie – jako związane z rozwiązaniem stosunku pracy – jest wyłączone z podstawy wymiaru składek, bez znaczenia jest zatem tryb rozwiązania umowy o pracę.

ZUS potwierdza ponadto, że zakresem § 2 pkt 3 rozporządzenia objęte są zarówno odprawy przysługujące na podstawie

ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (zob. **pismo ZUS z 3 stycznia 2014 r., WPI/200000/451/1700/2013**), jak i świadczenie przyznane w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w drodze porozumienia pracodawcy z pracownikiem (zob. **pismo ZUS z 30 grudnia 2013 r., WPI/200000/451/1621/2013**).

Przymus albo ugoda

Podstawa prawna, na mocy której dochodzi do wypłaty świadczenia pieniężnego na zakończenie współpracy, nie ma wpływu na jego zwolnienie z oskładkowania. Ulga obejmuje zatem m.in. świadczenia wypłacone na podstawie przepisów prawa pracy czy przepisów wewnętrznych, jak np. układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu (zob. **pismo ZUS z 14 lipca 2011 r., DI/100000/451/421/2011**). Zwolnienie dotyczy też należności przyznanych w porozumieniu zawartym między pracodawcą a pracownikiem bądź reprezentującym go związkiem zawodowym (zob. **pismo ZUS z 23 sierpnia 2013 r., DI/100000/451/1153/2013**).

Bez znaczenia jest również kwota przyznanego świadczenia, nawet jeśli jest ono wyż-

•ZDANIEM AUTORA

Sławomir Paruch

partner, radca prawny, współnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy



Aby uniknąć ryzyka zakwestionowania przez ZUS zasadności wyłączenia danego świadczenia z podstawy wymiaru składek, nie może ono być wypłacane przez pracodawcę w innych okolicznościach niż pozostające w ścisłym związku z ustaniem stosunku pracy (zob. **pismo z 29 sierpnia 2013 r., WPI/200000/451/1114/2013**). W szczególności wypłata takiego świadczenia nie powinna być uzależniona wyłącznie lub w dominującej mierze od osiągnięcia dobrych wyników w pracy w okresie wypowiedzenia, zrealizowania projektu, powstrzymania się od pewnych działań bądź innego kryterium, które nie wykazuje związku z ustaniem zatrudnienia. Prawa do świadczenia nie należy też uzależniać od pozostawania w zatrudnieniu. Dla przykładu nie może to być np. świadczenie wypłacane pracownikom zarówno rezygnującym z pracy, jak i godzącym się na zmianę warunków pracy i płacy. Nie należy go też uzależniać od wykonania innych, mających swoją odrębną od stosunku pracy tożsamość, obowiązków, np. przestrzegania zakazu konkurencji. ■

sze, niż wynikałoby to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa (zob. **pismo ZUS z 5 kwietnia 2013 r., WPI/200000/451/430/201**), choćby odprawa przekroczyła równowartość 15-krotności minimalnego wynagrodzenia.

Kluczowy warunek

Wyłączenie wynikające z § 2 pkt 3 rozporządzenia ma zastosowanie pod warunkiem, że wypłata odszkodowania, odprawy, rekompensaty czy też innego świadczenia pozostaje w bezpośrednim i nierozdzielalnym związku z faktem wygaśnięcia lub rozwiązania

stosunku pracy. Taka jest też linia interpretacyjna ZUS.

Decydujące znaczenie w kontekście prawa do tej ulgi składowej zostało przypisane istnieniu nierozdzielalnej więzi między rozwiązaniem stosunku pracy a powstaniem roszczenia o wypłatę świadczenia (bez względu na jego nazwę). O braku takiej więzi można mówić, gdy w konkretnej sytuacji pracownik może uzyskać takie samo świadczenie, mimo że jego stosunek pracy nie ustanie. Jedyną przyczyną wypłaty takiej odprawy powinno być więc ustanie zatrudnienia (zob. **pismo ZUS z 23 sierpnia 2013 r., DI/100000/451/1153/2013**).

—Sławomir Paruch