

Trzynastki za 2023 rok

Na co należy zwrócić uwagę



WSTĘP

Do końca pierwszego kwartału pracodawcy będący jednostkami budżetowymi mają obowiązek wypłacenia trzynastek za rok ubiegły. W związku z tym, że jest to dochód uwzględniany w podstawie wymiaru składek oraz w świadczeń chorobowych, błędy przy ustalaniu uprawnień do trzynastej pensji oraz jej naliczaniu pociągają za sobą określone konsekwencje w zakresie rozliczeń z ZUS. Dlatego warto już teraz upewnić się, że prawidłowo naliczymy te wypłaty.



Marta Strupińska
redaktor prowadząca

Więcej na temat zmian w przepisach przeczytasz na portalu www.portalzus.pl
i w najnowszym numerze magazynu Serwis Płatnika ZUS



Trzynastki za 2023 rok

Z ebooka dowiesz się:

- W jakich sytuacjach pracownik nie nabywa prawa do wynagrodzenia rocznego, czyli trzynastki?
- Jakie są zasady oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia rocznego?
- Na jakiej podstawie ustalana jest wysokość trzynastki dla pracowników, którzy nie przepracowali pełnego roku kalendarzowego u danego pracodawcy?
- W jaki sposób rozlicza się trzynastkę w sytuacji, gdy pracownik zatrudniony jest na więcej niż jednym etacie u tego samego pracodawcy?
- Jakie są wyjątki od reguły przepracowania co najmniej 6 miesięcy dla nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego?

Trzynastki za 2023 rok

Wysokość trzynastej pensji wynosi 8,5% wynagrodzenia za pracę otrzymanego przez pracownika w ciągu roku kalendarzowego, za który ono przysługuje (art. 4 ustawy o wynagrodzeniu rocznym). Uwzględnia się przy tym również inne świadczenia ze stosunku pracy, przyjmowane do obliczenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a także wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przysługujące pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy.

W sytuacji gdy pracownik nie przepracował całego roku kalendarzowego u danego pracodawcy, wysokość trzynastki ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u tego pracodawcy.

■ UWAGA

Pracownik nie nabędzie prawa do wynagrodzenia rocznego w sytuacji:

- nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej dłużej niż 2 dni,
- stawienia się do pracy lub przebywania w pracy w stanie nietrzeźwości,
- wymierzenia pracownikowi kary dyscyplinarnej wydalenia z pracy lub ze służby,
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Trzynastki: Składki i podatek

Trzynastka stanowi przychód ze stosunku pracy. Sposób jego rozliczenia z ZUS i z fiskusem jest taki sam jak świadczeń z tytułu wynagrodzenia (art. 12 ustawy o PIT). W związku z tym dodatkowe wynagrodzenie roczne za 2023 r., wypłacone w 2024 r., będzie przychodem pracownika w miesiącu wypłaty.

Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest oskładkowane. Wynika to z faktu, że wymiar składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o PIT, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Od tego świadczenia należy również naliczyć składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Potwierdzają to:

- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy systemowej oraz
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy zdrowotnej.

W jaki sposób obliczać podstawę trzynastki?

Podstawą trzynastki jest wynagrodzenie wraz z innymi świadczeniami ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,

Trzynastki za 2023 rok

- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas niezawinionego przez pracownika przestoju,
 - 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
 - 4) wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (nie dotyczy to jednak wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego),
 - 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
 - 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
 - 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
 - 8) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
 - 9) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
 - 10) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy
- (§ 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r.).

Wymienione składniki stanowią katalog zamknięty. Zasadą jest, że przy naliczaniu podstawy należy brać pod uwagę składniki wynagrodzenia uwzględniane w wynagrodzeniu urlopowym. Trzeba

jednak pamiętać o wyjątku dotyczącym wynagrodzenia otrzymanego za urlop wypoczynkowy. Mimo że nie jest ono wliczane przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop, w przypadku ustalania wysokości dodatkowego wynagrodzenia rocznego również trzeba je uwzględnić.

Obliczając podstawę trzynastki, warto również zwrócić uwagę na § 15 i 16 rozporządzenia urlopowego. Zgodnie z tymi przepisami, przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy uwzględnia się składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi comiesięcznie w stałej wysokości lub przysługujące za okresy nie dłuższe niż miesiąc. W przypadku pracowników samorządowych składnikiem takim jest np. dodatek stażowy należny pracownikom także za dni, za które otrzymują wynagrodzenie oraz za dni nieobecności, za które pracownik otrzymuje z tego tytułu zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Dodatek stażowy powinien więc zostać uwzględniony w podstawie wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego, w wysokości pomniejszonej za czas nieobecności.

■ PRZYKŁAD 1

Dodatek stażowy

Przez cztery miesiące 2023 r. – kwiecień, maj, czerwiec i lipiec – pracownik samorządowy był niezdolny do pracy z powodu choroby. Za ten czas otrzymywał jednak dodatek stażowy (dodatek za wieloletnią pracę), podobnie

Trzynastki za 2023 rok

jak za pozostałe miesiące 2023 r., w których faktycznie świadczył pracę. W związku z tym w podstawie wymiaru trzynastki przysługującej temu pracownikowi należy ująć kwoty dodatku stażowego wypłacone tylko za miesiące styczeń – marzec i sierpień – grudzień.

Do podstawy wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie należy wliczać kwot wypłacanych z tytułu umowy zlecenia. Umowa taka ma charakter cywilnoprawny, a kwoty wypłacane w jej ramach nie są wynagrodzeniem ani innym świadczeniem ze stosunku pracy. Nie podlegają więc wliczeniu do podstawy trzynastej pensji. Podstawy trzynastki nie tworzą także zasiłki z ubezpieczenia społecznego (np. zasiłek macierzyński), gdyż nie są to świadczenia ze stosunku pracy. Trzeba natomiast doliczać do podstawy wypłaty z tytułu zastępstwa za nieobecnego pracownika. Wynagrodzenie z tego tytułu jest wypłacane przez cały okres nieobecności, w odstępach miesięcznych. Nie ma zatem cech świadczenia jednorazowego czy też nieperiodycznego, co wyłączałoby daną wypłatę z podstawy.

Trzynastki: Pracownik musi przepracować 6 miesięcy

Prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości przysługuje po przepracowaniu u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego. Jeżeli zatrudniony nie przepraco-

wał całego roku, nabywa prawo do trzynastki w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego. Warunkiem jest jednak przepracowanie co najmniej 6 miesięcy (art. 2 ust. 1 i 2 ustawy o wynagrodzeniu rocznym).

Przy ustalaniu 6-miesięcznego okresu należy posilkować się regulacjami Kodeksu cywilnego. Zatem, zgodnie z art. 114 kc, jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana (ustawa nie wymaga, aby omawiane 6 miesięcy było przepracowane ciągiem) – za miesiąc uważa się 30 dni. Ustalając prawo do trzynastki, należy więc zbadać, czy pracownik przepracował 180 dni – bez względu na to, czy brane pod uwagę miesiące mają 30, 31, czy 28 dni.

Część pracodawców błędnie przyjmuje, że 6 miesięcy musi być okresem nieprzerwanym i nie przyznaje trzynastki osobom, które co prawda przepracowały łącznie 6 miesięcy w danym roku, ale między poszczególnymi okresami zatrudnienia wystąpiły przerwy, w związku z czym żaden z nich nie wynosił 6 miesięcy.

■ PRZYKŁAD 2

6 miesięcy zatrudnienia u danego pracodawcy

Sytuacja 1

W 2023 r. pracownik jednostki budżetowej zatrudniony był w następujących okresach:

Trzynastki za 2023 rok

- od 1 lutego do 31 marca – na podstawie umowy o pracę na okres próbny,
- od 1 czerwca do 31 sierpnia – na podstawie umowy o pracę na czas określony,
- od 1 października do 30 listopada – na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Z uwagi na to, że żaden z tych okresów nie odpowiadał co najmniej 6 miesiącom, pracodawca nie wypłacił pracownikowi trzynastki. Postępowanie to jest nieprawidłowe, ponieważ w żadnym przepisie ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym nie ma mowy o tym, że wymagane 6 miesięcy musi być okresem ciągłym. W związku z tym, że po zsumowaniu przepracowane przez tę osobę okresy przekraczają wymagane 6 miesięcy, w przyszłości pracodawca będzie musiał wypłacić zaległą trzynastkę wraz z odsetkami za zwłokę.

Sytuacja 2

Pracownik przepracował u pracodawcy w 2023 r. następujące okresy:

- od 5 stycznia do 27 kwietnia (117 dni),
- od 13 lipca do 21 września (71 dni).

W pozostałych częściach roku pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego. W sumie pracownik przepracował 188 dni. Przysługuje mu zatem prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2023 r. – w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego.

Ustawa nie uzależnia także prawa do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego od przepracowania co

najmniej pół roku na określonym stanowisku, lecz od okresu, w którym pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy, a ściślej – od okresu, w którym pracownik, w ramach tego zatrudnienia, faktycznie świadczył pracę. W wyroku Sądu Najwyższego z 18 października 2011 r. (sygn. akt I PK 263/10), odnosząc się do sposobu ustalania stażu (okresu przepracowanego), od którego zależy nabycie prawa do trzynastki, stwierdzono: „Okresy przepracowane należy rozumieć jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy”.

■ PRZYKŁAD 3

6 miesięcy – różne stanowiska pracy

Jeśli pracownik jednostki oświatowej przez 7 miesięcy pełnił obowiązki pedagoga, a następnie przez 5 miesięcy pracował w tej samej szkole jako księgowy, powinien otrzymać trzynastkę w pełnej wysokości.

■ PRZYKŁAD 4

6 miesięcy a przebywanie na zwolnieniu lekarskim

W okresie od 1 stycznia do 12 sierpnia 2023 r. pracownik był nieobecny w pracy z powodu choroby. 13 sierpnia 2023 r. powrócił do wykonywania pracy, którą świadczył przez całą pozostałą część roku. Pracownik ten nie nabył prawa do trzynastki za 2023 r., gdyż w roku tym nie przepracował (faktycznie wykonując pracę) 6 miesięcy.

Trzynastki za 2023 rok

Prawo do trzynastki nie zależy także od wymiaru etatu, w jakim pracownik był zatrudniony. Natomiast w przypadku zatrudnienia podstawowego i dodatkowego (kolejnej umowy o pracę) u tego samego pracodawcy trzynastkę należy naliczyć także od dodatkowej umowy o pracę, np. w wymiarze 1/2 etatu, jeśli zostały zachowane pozostałe warunki.

Przy wypłacie nie ma ponadto znaczenia źródło, z którego zostało sfinanso-

wane zatrudnienie. Jeśli zatem np. w ramach prac interwencyjnych jednostka zatrudni pracowników, których wynagrodzenie częściowo refunduje urząd pracy, im także należy się trzynastka.

Kiedy pracownik nie musi przepracować 6 miesięcy, aby otrzymać trzynastkę?

W niektórych przypadkach warunek przepracowania 6 miesięcy został wyłączony.

	Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniu rocznym, przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
1)	nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej)
2)	zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż 3 miesiące
3)	powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej
4)	rozwiązania stosunku pracy w związku z: <ul style="list-style-type: none">• przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,• przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,• likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,• likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją
5)	podjęcia zatrudnienia: <ul style="list-style-type: none">• w wyniku przeniesienia służbowego,• na podstawie powołania lub wyboru,• w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,• w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,• po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej

Trzynastki za 2023 rok

	Zgodnie z art. 2 ust. 3 ustawy o wynagrodzeniu rocznym, przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:
6)	korzystania: <ul style="list-style-type: none">• z urlopu wychowawczego,• z urlopu macierzyńskiego,• z urlopu ojcowskiego,• z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,• z urlopu opiekuńczego,• z urlopu dla poratowania zdrowia,• przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego
7)	korzystania z urlopu rodzicielskiego
8)	wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Trzynastki: Zatrudnienie na podstawie powołania lub wyboru

Pracownik nie musi przepracować co najmniej 6 miesięcy w przypadku podjęcia zatrudnienia na podstawie powołania lub wyboru. Zdaniem ekspertów przez „powołanie” nie należy rozumieć wyłącznie podstawy nawiązania stosunku pracy. Przepis ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu wyłączający konieczność przepracowania półrocznego okresu ma więc zastosowanie także w przypadku powołania danej osoby na określone stanowisko lub funkcję. Przykładem mogą być tu sędziowie, których do pełnienia urzędu na stanowisku sędziowskim powołuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, na wniosek Krajowej Rady Sądownictwa.

Trzynastki: Urlop wychowawczy

Pracownik, który przebywał na urlopie wychowawczym, nie ma obowiązku

przepracowania 6 miesięcy. Warto tu zwrócić uwagę na często występującą sytuację, w której pracownicy przebywający przez cały rok na urlopach wychowawczych nie otrzymują dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Jest tak dlatego, że osoba korzystająca z tego urlopu prawa przez cały rok nie otrzymuje wynagrodzenia oraz innych świadczeń, które mogłyby stanowić podstawę do jego obliczenia. Mimo że urlop wychowawczy jest wyjątkiem wymienionym w art. 2 ust. 3 ustawy, w takim przypadku pracodawca nie ma jednak „z czego” naliczyć trzynastki.

■ PRZYKŁAD 5

Urlop wychowawczy a wypłata trzynastki Sytuacja 1

W samorządowej jednostce budżetowej w 2023 roku dwie pracownice przebywały na urlopach wychowawczych. Pierwsza z nich – w okresie od 15 stycznia do 30 kwiet-

Trzynastki za 2023 rok

nia, a druga – od 2 czerwca 2023 r. do 31 grudnia. Pozostałe części roku pracownice przepracowały. W tym przypadku każdej z pracownic przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego za 2023 r., pomimo tego że tylko pierwsza pracownica przepracowała w 2023 r. okres nie krótszy niż 6 miesięcy.

Sytuacja 2

Pracownik przepracował w 2023 r. wyłącznie styczeń, za co otrzymał wynagrodzenie w wysokości 6.400 zł. W okresie od 1 lutego do 31 grudnia 2023 r. pracownik przebywał na urlopie wychowawczym. W związku z tym za 2023 r. przysługuje mu trzynastka w wysokości 544 zł ($6.400 \text{ zł} \times 8,5\% = 544 \text{ zł}$).

Sytuacja 3

Przez cały rok 2023 pracownica nie przepracowała u pracodawcy ani jednego dnia, gdyż korzystała z urlopu wychowawczego. Nie otrzymała więc w 2023 r. żadnego wynagrodzenia za pracę, które należałoby uwzględnić w podstawie wymiaru dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Z tego powodu pracownica nie otrzyma trzynastki za 2023 r.

Trzynastki: Urlop macierzyński i inne urlopy związane z rodzicielstwem

Zgodnie z przepisami ustawy o wynagrodzeniu rocznym, nie obowiązuje warunek przepracowania 6 miesięcy również w sytuacji przebywania na urlopie macierzyńskim, urlopie ojcowskim, na urlopie dla poratowania zdrowia, ur-

lopie rodzicielskim oraz na warunkach urlopu macierzyńskiego. Przepisy te zostały wprowadzone w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 9 lipca 2012 r. (sygn. akt P 59/11; Dz.U. z 2012 r. poz. 819), w którym stwierdzono, że pominięcie okresu urlopu macierzyńskiego jako umożliwiającego nabycie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, w sytuacji nieprzepracowania w ciągu całego roku kalendarzowego faktycznie 6 miesięcy, było niezgodne z art. 32 ust. 1 w związku z art. 71 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

■ PRZYKŁAD 6

Urlop macierzyński – wypłata trzynastki

Pracownica od 23 kwietnia 2023 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu ciąży. Po urodzeniu dziecka 24 grudnia 2023 r. przeszła na urlop macierzyński. Druga z pracownic na urlopie macierzyńskim przebywała od początku roku do 5 listopada 2023 r. Obie pracownice będą miały prawo do trzynastki, bowiem skorzystanie z urlopu macierzyńskiego znosi wymóg przepracowania co najmniej pół roku. Wynagrodzenie będzie jednak trzeba wyliczyć proporcjonalnie, biorąc pod uwagę tylko okres faktycznie przepracowany. W przypadku pierwszej pracownicy skorzystanie z urlopu macierzyńskiego jeszcze przed końcem roku spowodowało uznanie prawa do trzynastki, które nie przysługiwałoby, gdyby pracowni-

Trzynastki za 2023 rok

ca przebywała w 2023 r. tylko na zwolnieniu lekarskim. Wynagrodzenie należy naliczyć w kwocie proporcjonalnej za okres do 22 kwietnia włącznie. Druga z pracowników również będzie miała prawo do trzynastki, ale tylko za okres od 6 listopada do końca roku.

■ PRZYKŁAD 7

Pobyt na macierzyńskim, a potem urlop wypoczynkowy

Pracownica jednostki budżetowej, która w 2022 r. urodziła bliźniaki, przebywała na urlopie macierzyńskim do 28 czerwca 2023 r. Następnie od 29 czerwca do 28 lipca korzystała z urlopu wypoczynkowego, otrzymując z tego tytułu wynagrodzenie urlopowe w kwocie 4.657,40 zł. Od 29 lipca przebywa na urlopie rodzicielskim. W związku z tym, że nie przepracowała w 2023 r. ani jednego dnia, pracodawca pozbawił ją prawa do trzynastki za ten rok. Postępowanie to jest niezgodne z przepisami, osobie tej przysługuje bowiem trzynasta pensja, ponieważ urlop macierzyński i rodzicielski zwalnia z obowiązku przepracowania minimum 6 miesięcy, a okres pobytu na urlopie wypoczynkowym należy traktować tu jak okres przepracowany. Pracownica powinna otrzymać trzynastkę za 2023 r. w wysokości 395,88 zł ($4.657,40 \text{ zł} \times 8,5\%$).

Trzynastki: 5-dniowy urlop opiekuńczy

W 2023 r. do katalogu przypadków, w których nabycie prawa do dodatko-

wego wynagrodzenia rocznego nie jest uzależnione od przepracowania 6 miesięcy, zaliczono korzystanie przez pracownika z urlopu opiekuńczego przysługującego w ciągu roku kalendarzowego w wymiarze 5 dni, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych (patrz art. 173¹ Kodeksu pracy, wprowadzony 26 kwietnia 2023 r.).

Trzynastki: Likwidacja lub reorganizacja pracodawcy

Przepracowanie półrocznego okresu nie jest także wymagane w przypadku likwidacji poprzedniego pracodawcy albo zmniejszenia zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy lub likwidacji bądź reorganizacji jednostki organizacyjnej. Możemy mieć np. do czynienia z sytuacją, w której nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. W takim przypadku, jeżeli pracownicy spełniali warunki uprawniające do otrzymania dodatkowego wynagrodzenia rocznego, nowy pracodawca powinien wypłacić trzynastkę. Potwierdza to uchwała Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r. (sygn. akt III ZP 7/00).

Podobnie jest w przypadku zmiany formy działalności. Do okresu przepracowania uprawniającego do do-

datkowego wynagrodzenia rocznego sumuje się okresy pracy w poszczególnych jednostkach sfery budżetowej, wyłącznie gdy zmiana pracodawcy nastąpiła w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy lub w przypadku następstwa prawnego nowego pracodawcy w stosunkach pracy nawiązanych przez poprzedniego pracodawcę. Jest to istotne np. w przypadku rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Trzynastki: Termin wypłaty

Dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłaca się nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługuje to wynagrodzenie. Jednakże pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w związku z likwidacją pracodawcy, trzynastkę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy (art. 5 ust. 2 i 3 ustawy o wynagrodzeniu rocznym).

Dokumentacja do wypłaty trzynastki

Dodatkowe wynagrodzenie roczne jest specyficznym elementem (składnikiem) wynagrodzenia za pracę. Jego obliczenie i wypłacenie nie wymaga sporządzania szczególnego rodzaju dokumentów, różniących się od standardowych dokumentów płacowych. Dla ustalenia okresów faktycznie przepracowanych w danym roku kalendarzowym konieczne jest posłużenie się

ewidencją czasu pracy. Obliczenie kwot trzynastki należnej poszczególnym pracownikom następuje z reguły przy wykorzystaniu narzędzia informatycznego, jakim jest program kadrowo-płacowy. Przy wypłacaniu trzynastki nie ma obowiązku przekazywania pracownikom odrębnych pism informujących o fakcie jej przyznania i o jej wysokości.

Wyrównanie trzynastki – w bieżących dokumentach rozliczeniowych do ZUS

W sytuacji gdy pracownikowi trzynastka wypłacona zostanie w zaniżonej wysokości lub nie otrzyma jej w ogóle, mimo że mu przysługiwała, pracodawca będzie musiał wypłacić stosowne wyrównanie.

Należy je wykazać w bieżących dokumentach rozliczeniowych, tj. składanych za miesiąc, w którym nastąpi jego wypłata, co wynika z § 2 ust. 6 rozporządzenia w sprawie rozliczania składek.

Przywołany przepis wyjaśnia, że dla każdego ubezpieczonego, którego podstawę składek emerytalno-rentowych stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, a tak jest w przypadku pracowników, płatnik składek w imiennym raporcie miesięcznym lub jego korekcie oraz w deklaracji rozliczeniowej lub jej korekcie uwzględnia należne składki na ubezpieczenia społeczne od wszyst-

kich dokonanych albo postawionych do dyspozycji ubezpieczonego wypłat, od pierwszego do ostatniego dnia miesiąca, którego dany dokument dotyczy – stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, z uwzględnieniem rocznej podstawy wymiaru składek emerytalno-rentowych.

■ PRZYKŁAD 8

Wyrównanie trzynastki w dokumentach rozliczeniowych

30 stycznia 2024 r. pracownik jednostki budżetowej uprawniony do urlopu dodatkowego z tytułu niepełnosprawności otrzymał wynagrodzenie (oskładkowane) za przepracowane w tym miesiącu dni w wysokości 4.987,60 zł oraz trzynastkę za 2023 r. w kwocie 4.896,50 zł.

Pracodawca wykazał tę osobę w następujących raportach imiennych:

- ZUS RCA z identyfikatorem 01 01.2024 i kodem tytułu ubezpieczenia 01 10 XX, w którym składki na wszystkie rodzaje ubezpieczeń społecznych rozliczone zostały od podstawy wynoszącej 9.884,10 zł (4.987,60 zł + 4.896,50 zł), a na ubezpieczenie zdrowotne od 8.528,99 zł (9.884,10 zł – 1.355,11 zł, tj. składki na ubezpieczenia społeczne finansowane ze środków pracownika),
- ZUS RPA z takim samym identyfikatorem i kodem tytułu, gdzie w bloku III.B. w polu 01 podany był rok 2023, a w polu 02 kwota 4.896,50 zł.

Przyjmijmy, że w marcu br. pracodawca zauważył, że w podstawie trzynastki nie uwzględnił wynagrodzenia urlopowego przysługującego za czas urlopu dodatkowego, w związku z czym świadczenie to zostało zaniżone. Trzynastą pensję pracownik powinien otrzymać w wysokości 5.010,20 zł. Wyrównanie w kwocie: $5.010,20 \text{ zł} - 4.896,50 \text{ zł} = 113,70 \text{ zł}$ wypłacone zostanie w marcu, razem z wynagrodzeniem (oskładkowanym) za ten miesiąc w wysokości 4.876,50 zł.

Pracodawca nie będzie musiał korygować dokumentów złożonych za styczeń, natomiast wykaże pracownika w następujących raportach składanych za marzec:

- ZUS RCA z identyfikatorem 01 03.2024 i kodem tytułu 01 10 XX, gdzie składki na wszystkie rodzaje ubezpieczeń społecznych rozliczy od podstawy wynoszącej 4.990,20 zł (4.876,50 zł + 113,70 zł), a składkę zdrowotną od 4.306,05 zł (4.990,20 zł – 684,15 zł),
- ZUS RPA z tym samym identyfikatorem i kodem tytułu, gdzie w bloku III.B. w polu 01 podany zostanie rok 2023, a w polu 02 kwota 113,70 zł.

Wypłata wyrównania trzynastki dla byłych pracowników

Wyrównanie trzynastki może też przysługiwać byłemu już pracownikowi. W takiej sytuacji pracodawca oskładkowie wspomnianą wypłatę na tych samych zasadach, co w przypadku pracowników oraz wykazuje ją w tych

samych dokumentach, a więc w raportach ZUS RCA oraz ZUS RPA.

Kod tytułu ubezpieczenia będzie uzależniony od momentu ustania stosunku pracy. Pracodawca powinien zastosować jeden z następujących kodów tytułu:

- 01 10 XX – jeżeli ustanie stosunku pracy nastąpiło w tym samym miesiącu, w którym wypłacone zostało wyrównanie,
- 30 00 XX – jeżeli wypłata miała miejsce w miesiącu następnym lub jeszcze późniejszym niż ten, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Wypłata trzynastki rodzinie zmarłego

W praktyce występują też przypadki, że przed otrzymaniem wyrównania trzynastej pensji pracownik zmarł. W takiej sytuacji, zgodnie z art. 63¹ Kodeksu pracy, z dniem śmierci wygasa stosunek pracy. Tym samym niezrealizowany przychód ze stosunku pracy staje się automatycznie prawem majątkowym przysługującym z tego stosunku, do którego uprawnionymi są współmałżonkowie (bezwarunkowo) oraz inne osoby spełniające warunki do przyznania renty rodzinnej.

Ustawa systemowa oraz ustawa zdrowotna nie przewidują oskładkowania praw majątkowych. Dlatego od wyrównania trzynastki wypłaconego współ-

małżonkowi zmarłego i ewentualnie innym uprawnionym członkom rodziny nie należy odprowadzać żadnych składek. Tym samym wypłaty nie wykazuje się w żadnych dokumentach rozliczeniowych.

Nadpłata trzynastki – jak skorygować składki

Jeżeli pracodawca wypłacił trzynastkę w zawyżonej wysokości, musi najpierw ustalić prawidłową wysokość oraz prawidłową kwotę składek na ubezpieczenia społeczne. Pierwotnie zostały one bowiem odprowadzone od zawyżonej podstawy ich wymiaru.

Wypłacenie trzynastki w zawyżonej kwocie skutkować też będzie nadpłaceniem składki na ubezpieczenie zdrowotne, ponieważ naliczona została ona od zawyżonej podstawy, a ponadto jej podstawa pomniejszona została o zawyżone składki na ubezpieczenia społeczne finansowane przez pracownika.

Po ustaleniu prawidłowych podstaw oraz samych składek pracodawca powinien przygotować korektę dokumentów rozliczeniowych złożonych za miesiąc, w którym pracownik otrzymał zawyżoną trzynastkę.

■ PRZYKŁAD 9

Nadpłata trzynastki – korekta dokumentów rozliczeniowych

Trzynastki za 2023 rok

W styczniu 2024 r. za osobę, o której mowa w przykładzie nr 6, pracodawca złożył następujące raporty imienne:

- ZUS RCA z identyfikatorem 01 01.2024 i kodem tytułu ubezpieczenia 30 00 XX, gdzie składki na wszystkie rodzaje ubezpieczeń społecznych rozliczył od podstawy wynoszącej 5.190,20 zł, a składkę na ubezpieczenie zdrowotne od 4.478,63 zł (5.190,20 zł – 711,57 zł),
- ZUS RPA z takim samym identyfikatorem i kodem tytułu, gdzie w bloku III.B. w polu 01 podał rok 2023, a w polu 02 kwotę 5.190,20 zł.

Po zauważeniu błędu popełnionego przy naliczaniu trzynastki pracodawca musi skorygować dokumenty. W tym celu powinien złożyć:

- raport ZUS RCA oznaczony identyfikatorem 02 01.2024 (przy założeniu, że będzie to pierwsza korekta za ten miesiąc) z kodem tytułu 30 00 XX, w którym składki na wszystkie rodzaje ubezpieczeń społecznych rozliczy od podstawy wynoszącej 4.791,20 zł, a składkę zdrowotną od 4.134,33 zł (4.791,20 zł – 656,87 zł),
- raport ZUS RPA z takim samym identyfikatorem i kodem tytułu, w którym w bloku III.B. w polu 01 poda rok 2023, a w polu 02 kwotę 4.791,20 zł.

Trzynastki: Wniosek płatnika do ZUS o zwrot nadpłaconych składek

Pracodawca, na którego koncie powstała nadpłata składek z uwagi na od-

prowadzenie ich od zawyżonej trzynastki, w każdym momencie może wystąpić do ZUS z wnioskiem o zwrot nadpłaconej kwoty.

Zwrot ten powinien nastąpić w ciągu 30 dni od dnia wpływu wniosku, przy czym żeby sam wniosek mógł zostać rozpatrzony przez ZUS, płatnik musi złożyć korektę dokumentów rozliczeniowych za miesiąc, w którym nastąpiła wypłata zawyżonej trzynastej pensji. Dopiero bowiem dysponując tymi dokumentami, organ rentowy będzie w stanie stwierdzić, czy faktycznie składki zostały opłacone nienależnie oraz jaka jest wysokość nadpłaty.

Zwrotu nadpłaconych składek od zawyżonej trzynastki nie otrzyma pracodawca, który posiada zadłużenie w ZUS. Zgodnie bowiem z art. 24 ust. 6a ustawy systemowej, nienależnie opłacone składki podlegają zaliczeniu przez ZUS na poczet zaległych lub bieżących składek, a w razie ich braku – na poczet przyszłych składek, chyba że płatnik wystąpi z wnioskiem o ich zwrot. Nadpłata nie może więc być zwrócona, jeśli pracodawca posiada zadłużenie w ZUS. Organ ten automatycznie zaksięguje ją na spłatę zadłużenia. Jeżeli okaże się ona wyższa od istniejącego zadłużenia, płatnikowi przysługiwać będzie zwrot kwoty stanowiącej różnicę między nienależnie opłaconymi składkami a kwotą zadłużenia.

■ UWAGA

Bez względu na to, czy pracodawca otrzyma z ZUS zwrot nadpłaconych składek, czy też nie, musi jednak zwrócić pracownikowi składki nienależnie potrącone (w zawyżonej wysokości) z jego środków. Pracownik nie może bowiem ponosić konsekwencji działań pracodawcy, w wyniku których powstało zadłużenie.

Korekta trzynastki a świadczenia chorobowe

Skorygowanie wypłaconej pracownikowi trzynastki, zarówno w górę, jak i w dół, może też oznaczać konieczność przeliczenia pobranych przez daną osobę świadczeń chorobowych. Obowiązek ten wystąpi tylko w stosunku do tych świadczeń, do podstawy których była przyjęta zawyżona lub zaniżona trzynasta pensja.

Przypomnijmy, że odpowiednio stosuje się tu art. 42 ust. 3 ustawy chorobowej. Przepis ten wyjaśnia, że składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy roczne wlicza się do podstawy zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej 1/12 kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Na mocy art. 92 Kodeksu pracy

oraz art. 47 ustawy chorobowej zasadę tę stosuje się także wobec pozostałych pracowniczych świadczeń chorobowych.

ZUS informuje na swojej stronie internetowej (www.zus.pl), że pod pojęciem „rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy” należy rozumieć okres roczny, za który dany składnik przysługuje zgodnie z przepisami, na podstawie których jest wypłacany.

Z art. 5 ust. 2 ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym wynika, że trzynastki wypłacane są nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku kalendarzowego następującego po roku, za który przysługują. Jest to więc przychód za poprzedni rok kalendarzowy.

Korekta wysokości wypłaconej trzynastki – ZUS Z-3 i ZUS ERP-7

Skorygowanie wysokości wypłaconej pracownikowi trzynastki może też wymagać złożenia korekty przekazanych przez pracodawcę do ZUS zaświadczeń ZUS Z-3 i ZUS ERP-7, ponieważ wykazywane są w nich dochody pracownika, w tym pobrane przez niego dodatkowe wynagrodzenia roczne.

Trzynastki za 2023 rok

Orzecznictwo Sądu Najwyższego i stanowisko resortu pracy

Sygnatura	Konsekwencje dla pracodawcy
Uchwała z 25 lipca 2003 r. (sygn. akt III PZP 7/03)	Warunkiem nabycia prawa do trzynastki w pełnej wysokości na podstawie art. 2 ust. 1 ustawy o wynagrodzeniu rocznym jest efektywne przepracowanie u danego pracodawcy pełnego roku kalendarzowego.
Uchwała z 7 lipca 2011 r. (sygn. akt III PZP 3/11)	<p>Okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy:</p> <ul style="list-style-type: none">• wynagrodzenia i• zasiłku chorobowego <p>nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do trzynastki na podstawie art. 2 ust. 2 ustawy o wynagrodzeniu rocznym.</p> <p>W uchwale tej sąd rozstrzygał kwestię możliwości otrzymania trzynastki przez pracownika powiatowego centrum pomocy rodzinie. Dochodził on wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego za rok, w którym pracował do 31 lipca, ale przez 68 dni przebywał na zwolnieniu lekarskim. Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo, przyjmując, że warunek przepracowania co najmniej 6 miesięcy w roku kalendarzowym należy rozumieć jako pozostawanie przez ten okres w stosunku pracy, a nie efektywne przepracowanie. Podobnie uznał sąd okręgowy. Sąd Najwyższy nie podzielił jednak tego zdania i powołał się na uchwałę SN z 23 lipca 2003 r. Podkreślił, że prawo do nabycia dodatkowego wynagrodzenia rocznego wynika z okresu efektywnie przepracowanego. Drugi raz w 2011 roku Sąd Najwyższy przychylił się do takiego stanowiska w wyroku z 18 października (sygn. akt I PK 263/10).</p>
Stanowisko Ministerstwa Pracy w odpowiedzi z 24 lipca 2014 r. na zapytanie poselskie nr 6932	Przy ustalaniu prawa pracownika do dodatkowego wynagrodzenia rocznego nie uwzględnia się więc np. czasu zwolnienia pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi czy też przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich. Dni te należy wyłączyć z okresu przepracowania i z podstawy obliczania jej wysokości.

Podstawa prawna

- Ustawa z 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1690).
- Art. 12 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2647 ze zm.).
- Art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1230 ze zm.).
- Art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 2561 ze zm.).

Trzynastki za 2023 rok

- § 6, § 15, § 16 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. nr 2, poz. 14 ze zm.).
- Art. 114 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 1610 ze zm.).

SERWIS PŁATNIKA | ZUS

Odpowiedzi, których nie znajdziesz u innych

Najnowsze informacje na temat rozliczania składek ZUS, zasiłków, dokumentacji ubezpieczeniowej, obowiązków płatników składek, a także emerytur i rent oraz PPK wraz z komentarzem ekspertów

Wzory dokumentów, video szkolenia, e-booki, kalkulatory, wskaźniki i baza aktów prawnych

W ramach prenumeraty: e-mailowe porady ekspertów i teksty na życzenie czytelników

Codzienny newsletter branżowy z dodatkowymi materiałami

Wszystko o KONTROLACH ZUS: jak przebiegają, jakie uprawnienia ma inspektor ZUS, co skontroluje i na co zwróci szczególną uwagę, jak uniknąć kar oraz jakie mogą być konsekwencje nieprawidłowości

Testuj bezpłatnie »



Sprawdź co nowego na www.PortalZUS.pl



Autor
Kierownik grupy tematycznej
Wydawca
Redaktor
ISBN
Ebook numer
Copyright © by
Skład i łamanie
Projekt graficzny publikacji
Firma
Kontakt

Praca zbiorowa
Marta Grabowska-Peda
Aleksandra Majdan-Piechocka
Marta Strupińska
978-83-8344-525-0
1 BC 0408
Wiedza i Praktyka sp. z o.o., Warszawa 2024
Triograf
Piotr Fedorczyk
Wiedza i Praktyka sp. z o.o.
ul Łotewska 9a, 03-918 Warszawa
tel. 22 518 29 29

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim.

Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Zaproponowane w niniejszym poradniku wskazówki, porady i interpretacje dotyczą sytuacji typowych. Ich zastosowanie w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowisko organów i urzędów państwowych. W związku z powyższym redakcja nie może ponosić odpowiedzialności prawnej za zastosowanie zawartych w poradniku wskazówek, przykładów, informacji itp. do konkretnych przypadków.



Publikacje i prenumerata wydawnictw:
tel.: 22 518 29 29 • faks: 22 617 60 10
e-mail: cok@wip.pl



1BC 408