



Biuro Rzecznika
Małych i Średnich Przedsiębiorców

RMSP - 99/2019/WPL

Warszawa, dnia 6 marca 2019 r.

Pani
Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki
Spolecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Szanowne Pani Minister

działając w oparciu o art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Rzeczniku Małych i Średnich Przedsiębiorców¹, który stanowi, że w zakresie ochrony praw przedsiębiorców Rzecznik może występować do właściwych organów z wnioskami o podjęcie inicjatywy ustawodawczej albo wydanie lub zmianę innych aktów normatywnych w sprawach dotyczących działalności gospodarczej, niniejszym wnoszę o podjęcie przez Panią Minister działań mających na celu zmianę zasad wypłacania przez pracodawców zatrudniających do 10 pracowników wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek okoliczności wskazanych w art. 92 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy².

Proponuję, by za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek okoliczności wskazanych w art. 92 § 1 k.p. pracodawca zatrudniający do 10 pracowników wypłacał tzw. wynagrodzenie chorobowe przez czas niezdolności pracownika do pracy trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia przez czas niezdolności do pracy trwającej łącznie do 7 dni w ciągu roku kalendarzowego.

¹ Dz. U. z 2018 r. poz. 648.

² Dz. U. z 2018 r. poz. 141, dalej: k.p.



Kwestię tzw. wynagrodzenia chorobowego reguluje obecnie art. 92 k.p. Stanowi on w § 1, że za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek:

- 1) choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu;
- 2) wypadku w drodze do pracy lub z pracy albo choroby przypadającej w czasie ciąży – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia;
- 3) poddania się niezbędnym badaniom lekarskim przewidzianym dla kandydatów na dawców komórek, tkanek i narządów oraz poddania się zabiegowi pobrania komórek, tkanek i narządów – w okresie wskazanym w pkt 1 – pracownik zachowuje prawo do 100% wynagrodzenia.

Powyższe wynagrodzenie 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. Wynagrodzenie to nie ulega obniżeniu w przypadku ograniczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Za czas niezdolności do pracy, o której mowa w art. 92 § 1 k.p., trwającej łącznie dłużej niż 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, trwającej łącznie dłużej niż 14 dni w ciągu roku kalendarzowego, pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy na zasadach określonych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa³.

Wskazać należy, iż tak ukształtowane zasady związane z wypłatą tzw. wynagrodzenia chorobowego są szczególnie nieprzyjazne dla mikroprzedsiębiorców, dla których każda nieobecność pracownika jest związana nie tylko z problemami organizacyjnymi, ale także czysto ekonomicznymi. Pracodawca ponosi niejako „ryzyko socjalne” związane z nieobecnością pracownika wskutek choroby lub innego zdarzenia określonego dyspozycją

³ Dz. U. z 2017 r. poz. 636.



art. 92 § 1 k.p., to jednak musi mimo pracownika absencji wygenerować stosowny przychód, z którego pokryje wynagrodzenie chorobowe.

Sytuacji nie poprawia dotychczasowa tendencja związana z absencją chorobową. Według danych za lata 2016-2018, przedstawionych Biuru Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorców przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych udział płatników składek w wydatkach związanych z absencją chorobową sukcesywnie rośnie (w 2016 r. wynosił on 34,8% (5,7 mld zł) wobec 65,2% udziału FUS, w 2017 r. wynosił on 35,9% (6,3 mld zł) wobec 64,1% udziału FUS, w 2018 r. wynosił on 37,5% (6,9 mld zł) wobec 62,5% udziału FUS).

Warto również zauważyć, że obowiązujący od 1 stycznia 1975 r. k.p. aż do 1 marca 1995 r. przewidywał zasadę, że za czas nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną pracownikowi przysługiwał zasiłek na zasadach określonych w odrębnych przepisach⁴. Tym samym „ryzyko socjalne” związane z absencją chorobową pracownika było przenoszone na budżet państwa (oczywiście mając na względzie ówczesne uwarunkowania społeczno-gospodarcze).

W związku z powyższym zwracam się do Pani Minister z uprzejmą prośbą o uwzględnienie przedmiotowych uwag i w konsekwencji zainicjowanie stosownych działań legislacyjnych.

Rzecznik Małych i Średnich Przedsiębiorców

⁴ W ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Dz. U. z 1974 r. Nr 47, poz. 280, ze zm.