



III.7066.285.2020.AS

**Pani  
Marlena Małağ  
Minister Rodziny, Pracy  
i Polityki Społecznej**

Szanowna Pani Minister,

uprzejmie informuję, że do Rzecznika Praw Obywatelskich kierowane są liczne skargi dotyczące wpływu przepisów tzw. tarczy antykryzysowej<sup>1</sup> umożliwiających obniżenie pracownikom wymiaru czasu pracy o 20%, na sposób wyliczenia zasiłku macierzyńskiego.

Pracodawcy, którzy korzystali z rozwiązań tzw. tarczy antykryzysowej w celu uzyskania dofinansowania do wynagrodzeń i składek ZUS z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, dokonywali obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników. Obniżenie etatu może wynieść maksymalnie 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, przy zachowaniu przynajmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy. Wskazane modyfikacje warunków zatrudnienia są możliwe na podstawie porozumienia ze stroną pracowniczą (związkami zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielami pracowników). Zawarcie porozumienia jest jednocześnie warunkiem wnioskowania o wsparcie na rzecz ochrony miejsc pracy z FGŚP.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa<sup>2</sup>, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego pracownikowi stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem 12 miesięcy kalendarzowych ubezpieczenia, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (art. 36 ust. 1 i 2 powołanej ustawy)

---

<sup>1</sup> Art. 15 g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.)

<sup>2</sup> Dz.U. z 2020 r. poz. 870

Skarżący podnoszą, że w związku z przewidzianą w tzw. tarczy antykryzysowej możliwością obniżenia wymiaru czasu pracy wykorzystywaną przez pracodawców, za podstawę do obliczeń przyjmuje się wysokość miesięcznego wynagrodzenia po zmianie wymiaru etatu, co skutkuje znacznym obniżeniem wysokości zasiłku. Umożliwiają to przepisy w/wym. ustawy. Zgodnie z ich treścią w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach poprzedzających (art. 40 powołanej ustawy). Skutki przyjętego rozwiązania były dla skarżących zaskoczeniem, zwłaszcza dla kobiet, które planując swoje życie zawodowe i rodzinne brały pod uwagę także swoją przyszłą sytuację finansową.

Uwagę na powyższy problem zmniejszenia wysokości zasiłku zwracają także kobiety w ciąży, które przebywały na zwolnieniu lekarskim, a następnie bez dnia przerwy udały się na urlop macierzyński. W ich ocenie jest to działanie budzące duże wątpliwości ze względu na to, że zgodnie z treścią przepisów wskazanej wyżej ustawy zasiłkowej, 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. Wskazać przy tym należy na wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2016 r.<sup>3</sup>. Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli zmiana wymiaru czasu pracy nastąpiła już w trakcie pobierania zasiłku chorobowego, a bezpośrednio po pobraniu tego zasiłku pracownica urodziła dziecko i nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego (nie było przerwy między jednym zasiłkiem a drugim), to podstawa wymiaru ustalona dla zasiłku chorobowego (czyli bez uwzględnienia zmiany etatu) nadal stanowi podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

Co więcej, skarżące obawiają się, że jeżeli skorzystają z zasiłku po wprowadzeniu obniżonego wymiaru czasu pracy, a następnie bez powrotu do pracy przed porodem przejdą na zasiłek macierzyński, jego wysokość pozostanie niższa, nawet jeśli zacznie je obowiązywać wynagrodzenie za obowiązujący dotychczas wymiar czasu pracy. Wysokość zasiłków z ubezpieczenia społecznego jest bowiem związana z wysokością opłacanych składek. Bez znaczenia pozostają więc zmiany wymiaru czasu pracy, które nastąpiły już w okresie wypłacania zasiłku, gdyż nie są w ogóle związane z wysokością odprowadzanych składek.

---

<sup>3</sup> II UK 206/15, OSNP 2017/8/101- „podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego nie ustala się na zasadach art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 372 ze zm.), gdy zmiana wymiaru czasu pracy w umowie o pracę lub innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, następuje w trakcie nieprzerwanego pobierania zasiłków tego samego lub innego rodzaju (art. 43 tej ustawy)”

Zmniejszenie wymiaru czasu pracy z powodu COVID-19 zasadniczo dotyczy pracowników, w stosunku do których pracodawca chce wystąpić z wnioskiem o dofinansowanie wynagrodzeń i składek ZUS z FGŚP.

Przedsiębiorca, który spełnia warunki wskazane w art. 15g ustawy<sup>4</sup> może się ubiegać o dofinansowanie do wynagrodzeń między innymi z tytułu wprowadzenia w firmie przestoju ekonomicznego. Pracownikowi objętemu przestojem ekonomicznym pracodawca wypłaca wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o 50%, nie niższe jednak niż w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy.

Zgodnie z art. 15g ust. 17 tzw. tarczy antykryzysowej do wypłaty i rozliczania świadczeń, o których mowa w ust. 1, oraz środków, o których mowa w ust. 2, stosuje się odpowiednio przepisy art. 7 – 16 ustawy z 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy<sup>5</sup> z wyjątkiem art. 8 ust. 3 pkt 8 oraz art. 13 pkt 2 tej ustawy, oraz przepisy wykonawcze do tej ustawy. Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy wprowadza w art. 7 zakaz dofinansowywania wynagrodzenia chorobowego i zasiłków.

Zatem, jak przyznaje sam resort pracy<sup>6</sup> kwestią do dyskusji jest obniżanie wymiaru czasu pracy pewnym grupom pracowników, szczególnie, gdy zgodnie z powołanym art. 7 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy nie dotyczy ich dofinansowanie do wynagrodzeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Działając na podstawie art. 16 ust. 1 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz. U. z 2020 r. poz. 627) uprzejmie proszę Panią Minister o przedstawienie stanowiska odnośnie wskazywanych problemów oraz podjęcie stosownych działań legislacyjnych zapobiegających negatywnym konsekwencjom, jakie wiążą się z obniżeniem wymiaru czasu pracy dla pracowników korzystających z ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Z wyrazami szacunku

Stanisław Trociuk

Zastępca Rzecznika Praw Obywatelskich

/-podpisano elektronicznie/

---

<sup>4</sup> ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r. poz. 374 ze zm.)

<sup>5</sup> Dz.U. z 2019 r. poz. 669 ze zm.

<sup>6</sup> Odpowiedź Departamentu Ubezpieczeń Społecznych MRPiPS z dnia 31 lipca 2020 r. – znak DUS.III.052.209.2020.ES