t. LXII, nr 6/2021 DOI 10.33226/0032-6186.2021.6.5

Dr Małgorzata Mędrala
Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie
ORCID: 0000-0002-0068-2975
e-mail: medralam@uek.krakow.pl

Wyrównywanie świadczeń z ubezpieczenia chorobowego przy obniżonym wymiarze czasu pracy

Equalization of social allowances from sickness insurance in conjunction with reduced working time

Streszczenie
Autorka przedstawia problematykę wpływu obniżonego wymiaru czasu pracowników w oparciu o porozumienia zbiorowe oraz inne rozwiązania przewidziane w kolejnych tarczach antykryzysowych na zasiłki z ubezpieczenia chorobowego. Analizuje wprowadzone rozwiązania covidowe mające na celu minimalizację strat z tego tytułu u osób pełniących role rodzicielskie i opiekuńcze. Autorka poddaje także w wątpliwość zasadność dalszego utrzymywania obecnego brzmienia art. 40 ustawy zasiłkowej.

Słowa kluczowe
obniżony wymiar czasu pracy, porozumienia zbiorowe, tarcza antykryzysowa, zasiłek macierzyński, zasiłek chorobowy

JEL: K31

Abstract
The author of the following article presents the topic of employee's reduced working hours' impact (on the basis of collective agreements and other solutions in anti-crisis shield) on social allowances. She analyses the introduced COVID's regulation to minimize its losses for people performing parental and tutelary roles. The Author also casts in doubt the sense of the continuation of maintaining the current wording of article 40 of the Act on social allowances.

Keywords
reduced working hours, collective agreements, anti-crisis shield, maternity allowance, sickness allowance

Uwagi wstępne

Charakterystyczną cechą regulacji pandemicznych w prawie pracy jest ograniczanie praw zatrudnionych w imię utrzymania miejsc pracy. Mamy w tym przypadku do czynienia z solidarnością w imię interesów wspólnotowych w szerszej i dłuższej perspektywie. Przedmiotem analizy w ramach niniejszego artykułu są te instytucje, na mocy których dochodzi do obniżenia wymiaru czasu pracy w połączeniu z obniżeniem wynagrodzeń pracowników. Należą do nich antykryzysowe porozumienia zbiorowe, wśród których trzeba wymienić porozumienia o obniżeniu wymiaru czasu pracy (art. 15g ust. 11–15, art. 15gb ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, DzU poz. 374, dalej: ustawa antykryzysowa), oraz porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia (art. 15zf ust. 1 pkt 3 ustawy antykryzysowej). W przypadku pracowników sektora publicznego ustawodawca przewiduje możliwość obniżenia wynagrodzeń i wymiaru czasu pracy na podstawie rozporządzenia wykonawczego (art. 15zzzzzo ustawy antykryzysowej). Niezależnie od tego możliwe jest także stosowanie antykryzysowych porozumień zbiorowych na podstawie art. 23^{1a} k.p., pozwalających na pogorszenie warunków zatrudnienia pracownika ze względu na trudną sytuację finansową pracodawcy (bez zdefiniowanych ustawowo przesłanek), w tym także na obniżenie wymiaru czasu pracy.

Każda ze wskazanych instytucji prowadzi do pogorszenia warunków płacowych pracownika. Co więcej, pogorszenie to odbywa się z mocy prawa, w tym prawa wewnątrzzakładowego. W przypadku wewnątrzzakładowych porozumień zbiorowych decydentem pozostają partnerzy społeczni, którzy z założenia najlepiej znają

sytuację zakładową. Celem nadrzędnym porozumień antykryzysowych jest utrzymanie miejsc pracy w dłużej perspektywie, ochrona przed bezrobociem[1], aczkolwiek wprost cel ten został wyartykułowany przez ustawodawcę tylko w przypadku porozumień z art. 15g i 15gb (Latos-Miłkowska, 2020, s. 27–28). Z kolei w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy w sektorze publicznym celem jest ochrona budżetu państwa, a także konieczność zapewnienia prawidłowego realizowania zadań jednostek sektora finansów publicznych (ust. 1 art. 15zzzzzo ustawy antykryzysowej).

Ustawową konsekwencją obniżenia wymiaru czasu pracy, w połączeniu z obniżeniem wynagrodzenia za pracę lub innych świadczeń związanych z pracą, jest obniżenie w jego następstwie świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia chorobowego. Prowadzi do tego regulacja art. 40 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (DzU z 2020 r. poz. 870, dalej: ustawa zasiłkowa), zgodnie z którym 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, z których ustalana jest podstawa wymiaru zasiłku chorobowego[2]. Powyższe wywołuje niekorzystne skutki w stosunku do niektórych grup ubezpieczonych, a zwłaszcza sprawujących opiekę lub kobiet w ciąży, które następnie urodziły dzieci. Stan taki pozostaje pod znakiem zapytania z perspektywy polityki prorodzinnej państwa. Co więcej, może także w okresie trwającej pandemii zniechęcać do podejmowania decyzji o powiększeniu rodziny. M. Latos-Miłkowska (2020, s. 29–30) słusznie zwraca przy tym uwagę na brak wyraźnych ram czasowych zawieranych porozumień antykryzysowych, co rzutuje na skalę problemu. W przypadku porozumień z art. 15gb ust. 5 ustawy antykryzysowej ustawodawca wprowadził maksymalny termin obowiązywania porozumienia. Zgodnie z tym przepisem obniżenie czasu pracy albo objęcie pracownika przestojem ekonomicznym ma zastosowanie w okresie do 6 miesięcy od miesiąca, w którym zdefiniowany ustawowo iloraz uległ zmniejszeniu do poziomu mniejszego niż 105% ilorazu z miesiąca bazowego, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, chyba że pracodawca wcześniej przywróci czas pracy obowiązujący przed jego obniżeniem lub zakończy przestój ekonomiczny pracownika, który był nim objęty. Z kolei zgodnie z art. 15gh ustawy antykryzysowej wnioski o przyznanie świadczeń na dofinansowanie wynagrodzeń pracowników, o których mowa m.in. w jej art. 15g, mogą być składane do 10 czerwca 2021 r. Dofinansowanie do wynagrodzeń pracowników, o których mowa w tych przepisach, może być udzielane do 30 czerwca 2021 r. Ram czasowych nie określono także w przypadku porozumienia z art. 15zf ustawy antykryzysowej, choć z ustawy wynika, że powinno być ono zawierane na czas określony. W tym kontekście w doktrynie zaproponowano stosowanie na zasadzie analogii maksymalnego terminu 3 lat z art. 23^{1a} k.p. (Raczkowski i Ducki, 2020, s. 24).

Rozporządzenie w oparciu o delegację z art. 15zzzzzo ustawy antykryzysowej wprawdzie nie zostało jeszcze do tej pory wydane, niemniej jednak ze względu na przedłużający się stan epidemii możliwość jego wydania pozostaje w każdym czasie realna.

Ustawodawca dostrzegając szereg komplikacji praktycznych związanych z obniżaniem świadczeń z ubezpieczenia chorobowego na skutek omawianych instytucji antykryzysowych, wychodzi naprzeciw oczekiwaniom społecznym ubezpieczonych, przyjmując w kolejnych nowelizacjach ustawy antykryzysowej mechanizmy pozwalające ominąć negatywne skutki ubezpieczeniowe wprowadzanych rozwiązań. Wyrazem tego jest regulacja nowo dodanego i już znowelizowanego art. $31zy^{13}$ ustawy antykryzysowej. Celem niniejszego artykułu jest ocena prawnych oraz społecznych skutków tego przepisu tarczowego oraz próba zaproponowania dodatkowych rozwiązań *de lege ferenda* w tej materii. Przy tej okazji do rozważenia pozostaje także potrzeba utrzymania samego art. 40 ustawy zasiłkowej w obecnym brzmieniu. Dylematy związane ze stosowaniem instytucji covidowych zezwalających na obniżenie wymiaru czasu pracy w połączeniu z obniżeniem wynagrodzenia za pracę nasiliły bowiem skalę problemów związanych z dotychczasowym stosowaniem tego przepisu.

Obniżanie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia za pracę z mocy prawa

Wspólną cechą omawianych antykryzysowych instytucji jest dopuszczalność obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników lub pogorszenia ich warunków płacowych, praktycznie z dnia na dzień, bez konieczności zawierania indywidualnych porozumień z pracownikami lub stosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego z art. 42 § 1–3 k.p. Jest to zatem poważna ingerencja w indywidualną treść stosunku pracy. Zarazem ingerencja ta jest uzasadniona szczególną potrzebą chwili, dlatego też ustawodawca wprowadza szybkie mechanizmy jej wdrożenia.

Do chwili wejścia w życie tzw. Tarczy 4.0[3] i dodania na jej mocy art. 15gg do ustawy antykryzysowej obniżenie wymiaru czasu pracy było obok wprowadzenia przestoju ekonomicznego niezbędnym warunkiem dla skorzystania z pomocy tarczowej (Raczkowski i Ducki, 2020, s. 19). Dlatego też pracodawcy często zawierali porozumienia w tym zakresie, zwłaszcza w pierwszym okresie obowiązywania ustawy antykryzysowej, niejednokrotnie przy tym w sposób sztuczny dokonując obniżeń wymiarów czasu pracy (Raczkowski i Ducki, 2020, s. 23). Na mocy omawianego porozumienia wymiar czasu pracy pracownika może zostać obniżony przez uprawnione podmioty maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę usta-

lane na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy (art. 15g ust. 8 ustawy antykryzysowej).

Zgodnie z art. 15gb[4] ustawy antykryzysowej obniżenie wymiaru czasu pracy może zastosować również pracodawca, u którego wystąpił spadek przychodów ze sprzedaży towarów lub usług w następstwie wystąpienia COVID-19, i w związku z tym wystąpił istotny wzrost obciążeń funduszu wynagrodzeń[5].

Na marginesie należy także wskazać, iż obniżenie wymiaru czasu pracy nie musi się łączyć z obniżeniem wynagrodzenia, choć z reguły w praktyce najczęściej tak jest. Co więcej, warto zwrócić uwagę, że w tym zakresie w lepszej sytuacji są pracownicy objęci przestojem niż obniżonym wymiarem czasu pracy, bowiem w przypadku tych pierwszych w świetle art. 40 ustawy zasiłkowej nie ma potrzeby ponownego przeliczenia podstawy wymiaru świadczenia.

Na mocy art. 15zf ust. 1 pkt 3 ustawy antykryzysowej możliwe jest z kolei zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z zawartych z nimi umów o pracę, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu. Warunkiem skorzystania z tej instytucji jest również wystąpienie ustawowo zdefiniowanego spadku obrotów. Porozumienie to ma szerszy zakres podmiotowy niż porozumienie z art. 23[1a] k.p., ponieważ mogą je zawrzeć także pracodawcy objęci układem zbiorowym oraz zatrudniający więcej niż 20 pracowników. Zakres porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia obejmuje również ingerencję w inne niż wynagrodzenie warunki tego zatrudnienia, w tym wymiar czasu pracy pracownika (Latos-Miłkowska, 2020, s. 30).

Podobnie sytuacja wygląda w przypadku porozumienia z art. 23[1a] k.p., które pozwala na wprowadzenie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników (w tym obniżenia wymiaru czasu pracy) u pracodawcy, nieobjętego układem zbiorowym pracy lub zatrudniającego mniej niż 20 pracowników, ze względu na kryterium „uzasadnionej sytuacji finansowej". Porozumienie to również zakłada pierwszeństwo woli partnerów społecznych nad indywidualnymi uzgodnieniami z pracownikami. Co więcej, ze względu na niski poziom układów zbiorowych w kraju (Łaga, 2013, s. 74–75), jego stosowanie w praktyce nie może być marginalizowane. Sytuacja finansowa pracodawcy w tym przypadku nie podlega kontroli sądu (wyrok Sądu Najwyższego z 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNAPiUS/2006/21–22/316). Zdaniem J. Steliny porozumienie to przełamuje zasadę *pacta sunt servanda* oraz godzi w zasadę uprzywilejowania pracownika z art. 18 k.p. (Stelina, 2020).

Porozumienie z art. 23[1a] k.p. obejmuje tylko pracowników, w przeciwieństwie do porozumień z art. 15g ustawy antykryzysowej, które mogą też obejmować niepracowników. Ponadto dopuszczalne jest łączenie porozumień obniżających wymiar czasu pracy z porozumieniami o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Zauważyć przy tym należy, iż stroną tarczowych porozumień z art. 15g ustawy antykryzysowej może być przedstawicielstwo pracownicze, wybrane w sposób zwyczajowo przyjęty u pracodawców. W literaturze wyrażono wiele uwag krytycznych co do reprezentatywności przez takie przedstawicielstwo praw i interesów zatrudnionych[6]. Dodatkowo w tym kontekście zwrócić należy uwagę, iż w okresie pandemicznym może być ono wyłaniane w sposób zdalny i nierzadko pod presją chwili. Co więcej, ustawodawca dopuszcza także możliwość skorzystania z przedstawicielstwa wybranego do innych celów (art. 15g ust. 11 pkt 4 ustawy antykryzysowej)

Do tego dodać należy regulację art. 15zzzzzo ustawy antykryzysowej, na mocy której w przypadku gdy negatywne skutki gospodarcze COVID-19 spowodowują stan zagrożenia dla finansów publicznych państwa, w szczególności wyższy od zakładanego w ustawie budżetowej wzrost deficytu budżetu państwa lub państwowego długu publicznego, Rada Ministrów, na wniosek Szefa Kancelarii Prezesa Rady Ministrów, zaopiniowany przez Szefa Służby Cywilnej, może w drodze rozporządzenia wprowadzić u określonych podmiotów sektora publicznego mniej korzystne warunki zatrudnienia, w tym obniżyć wymiar czasu pracy. Zgodnie z art. 15zzzzzq ust. 1 pkt 3 ustawy antykryzysowej realizacja obowiązku zmniejszenia zatrudnienia może nastąpić przez obniżenie wymiaru czasu pracy pracownika z jednoczesnym proporcjonalnym zmniejszeniem wynagrodzenia za pracę.

Dotychczasowy mechanizm art. 40 ustawy zasiłkowej

Należy podkreślić, że wszystkie wskazane instytucje umożliwiające obniżenie wymiaru czasu pracowników negatywnie rzutują na sytuację osób korzystających w najbliższym czasie z zasiłków chorobowych i macierzyńskich, które na mocy art. 40 ustawy zasiłkowej ulegają automatycznemu przeliczeniu i obniżeniu. Przypomnijmy, że na podstawie art. 40 ustawy zasiłkowej zasadą jest, iż 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, z których naliczana jest podstawa wymiaru zasiłku (12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy).

Jest to jedyna sytuacja, w przypadku której podstawa wymiaru zasiłku jest ustalana z uwzględnieniem wynagrodzenia po zmianie warunków zatrudnienia (Radzisław, 2016a). Zasada ta obowiązuje także, gdy przed zmianą pracownik pobierał świadczenia z tytułu niezdolności do pracy, a przerwa między poszczególnymi okresami niezdolności do pracy była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe (Radzisław, 2016a). D.E. Lach

wskazuje, iż „uzasadnieniem przyjętego rozwiązania jest okoliczność, że celem zasiłku chorobowego jest (częściowe) rekompensowanie utraconego faktycznie zarobku. Oznacza to, że istotne zmiany w wysokości wynagrodzenia związane ze zmianą wymiaru czasu pracy (przejście z części na pełen wymiar czasu pracy lub odwrotnie) powinny znaleźć odzwierciedlenie w wysokości zasiłku" (Lach, 2012; podobnie na cel tego przepisu jako rekompensatę utraconego zarobku wskazują w komentarzach: Rzetecka-Gil, 2017; Darmorost, 2012; Jędrasik-Jankowska, 2001). Zgodnie z art. 47 ustawy zasiłkowej zasadę z jej art. 40 stosuje się także odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego. Należy przy tym podkreślić, że dotyczy ona każdej zmiany wymiaru czasu pracy, a więc zarówno jego zwiększenia, jak i zmniejszenia.

W tym kontekście powstaje jednak pytanie, czy wskazywane *ratio legis* tego przepisu jest słuszne. Przepis odnosi się do utraconego zarobku, ale w stosunkowo krótkiej perspektywie, w tym nawet miesiąca. Pomija natomiast zupełnie wkład ubezpieczonego do systemu ubezpieczeń społecznych w dłuższej perspektywie, a więc zakładanych ostatnich 12 miesięcy. Zarzuty w tej materii można podnosić zarówno w odniesieniu do podwyższenia, jak i obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników. W tym pierwszym przypadku dochodzi bowiem w praktyce na ogół do nadużyć ze strony samych ubezpieczonych. Zwiększenie wymiaru czasu pracy z równoczesnym podwyższeniem wynagrodzenia tuż przed rozpoczęciem korzystania z dłuższego zasiłku chorobowego czy też zasiłku macierzyńskiego jest często kwestionowane przez ZUS jako pozorne, tj. jako faktycznie mające na celu uzyskanie wyższych świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Z powyższego przepisu wynika jednocześnie, iż podstawa wymiaru zasiłku nie zmienia się w przypadku przebywania przez pracownika/ubezpieczonego w trakcie obniżenia wymiaru na nieprzerwanym zwolnieniu chorobowym, zasiłku opiekuńczym czy też zasiłku macierzyńskim. Obniżenie wymiaru etatu w dobie pandemii wirusa SARS-Cov-2 odbiło się zatem niekorzystnie na wysokości zasiłków chorobowych, macierzyńskich i opiekuńczych, które były pobierane po jego dokonaniu. Słusznie wskazuje się, iż regulacja ta uderzyła przede wszystkim w kobiety w ciąży i może znacznie utrudnić opiekę nad dziećmi lub powrót do zdrowia[7]. Powyższe w szczególności mogło się także odbić na zasiłkach opiekuńczych, z których w okresie pandemicznym rodzice małoletnich dzieci często korzystali. Dlatego też pojawiały się liczne postulaty środowisk społecznych co do potrzeby interwencji ustawodawcy w tej materii, która ostatecznie na mocy dodanego art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej miała miejsce. Niezależnie od tego, moim zdaniem zasadne pozostaje postawienie pytania o dalsze utrzymywanie art. 40 ustawy zasiłkowej w obecnej postaci.

Należy także zwrócić uwagę na nierówną sytuację kobiet i opiekunów — pracowników i samozatrudnionych. W przypadku pracowników wystarczające do nabycia uprawnień do zasiłku w oczekiwanej wysokości jest przepracowanie jednego miesiąca (art. 36 ust. 1–2 ustawy zasiłkowej). W przypadku ubezpieczonych samozatrudnionych stosuje się natomiast zasadę faktycznej proporcjonalności wkładu do systemu ubezpieczeniowego z ostatnich 12 miesięcy (art. 48–48a ustawy zasiłkowej). Jeżeli ubezpieczony niepracownik podlega ubezpieczeniu chorobowemu, a podstawę wymiaru składek stanowi dla niego kwota zadeklarowana, to podstawą wymiaru zasiłku jest suma: 1) przeciętnej miesięcznej najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty składek w wysokości 13,71% podstawy wymiaru, za pełne miesiące ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku oraz 2) kwoty stanowiącej iloczyn 1/12 przeciętnej kwoty zadeklarowanej jako podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, w części przewyższającej najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu kwoty składek w wysokości 13,71% podstawy wymiaru za pełne miesiące ubezpieczenia, z których przychód podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku, oraz liczby tych miesięcy (Radzisław, 2016c).

Stanowiska ZUS oraz orzecznictwo sądowe w kwestii zmiany podstawy wymiaru zasiłku przy zmianie rodzaju zasiłku

W kontekście kolejnych wątpliwości co do racjonalności utrzymywania dotychczasowego brzmienia art. 40 ustawy zasiłkowej warto wskazać także na pojawiające się (jeszcze przed okresem pandemii) odmienne stanowiska Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz sądów powszechnych w przedmiocie zmiany podstawy wymiaru zasiłku w przypadku przechodzenia z zasiłku chorobowego na macierzyński przez kobiety w ciąży.

W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego podstawa zasiłku nie ulega zmianie w sytuacji, gdy pracownik jest na ciągłym zwolnieniu lekarskim, zasiłku opiekuńczym lub macierzyńskim, pomimo zmniejszonego etatu, który nastąpił w czasie trwania niezdolności do pracy. W przypadku nieprzerwanej kontynuacji zasiłku nie ma znaczenia fakt zmiany rodzaju zasiłku. Jest to dość częsta sytuacja w praktyce, kiedy na przykład kobieta w ciąży przechodzi z zasiłku chorobowego (ciążowego) na zasiłek macierzyński.

W wyroku Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2016 r., II UK 206/15 (OSNAPiUS 2017/8/101) oraz wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z 14 marca 2019 r., VIII Ua 75/18 (Legalis nr 2077320) stwierdzono, że podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego nie ustala się na zasadach art. 40 ustawy zasiłkowej, 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 zasiłkowej). W powołanym wyroku SN wskazał także, że art. 40 usta-

wy zasiłkowej jest przepisem szczególnym, lecz tylko wobec art. 36 i 37 ustawy. Odmienna wykładnia zdaniem SN świadczy o naruszenia zasady równego wynagrodzenia ustalonej w art. 119 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (TWE) oraz w dyrektywie Rady 75/117 z 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz. Urz. WE L 45 z 19.02.1975 r., s. 19, ze zm.) w zakresie świadczeń chorobowych wypłacanych w czasie ciąży. Sąd Najwyższy powołał się przy tym na wyrok Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości z 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93, Joan Gillespie i inni przeciwko Northern Health and Social Services Board i innym. Podobne podejście można odnaleźć w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie z 25 kwietnia 2018 r., VIII Ua 2/18 (Legalis nr 2100452), w którym stwierdzono, że w związku z faktem, iż oba okresy zasiłkowe (chorobowy, a następnie macierzyński) nastąpiły bezpośrednio po sobie, to pomimo zmiany wymiaru czasu pracy zastosowanie znajdzie art. 43 ustawy zasiłkowej, który spowoduje zastosowanie takiej samej podstawy wymiaru dla zasiłku macierzyńskiego jak w przypadku zasiłku chorobowego.

Odmienne stanowisko zajmuje ZUS w swoim „Komentarzu do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa — wybrane zagadnienia”[8]. Według ZUS jeśli pomiędzy poszczególnymi rodzajami zasiłków miała miejsce zmiana wymiaru czasu pracy, to wówczas istnieje obowiązek przeliczenia podstawy wymiaru według nowego etatu w przypadku drugiego rodzaju zasiłku. Autorzy komentarzy na ogół nie odnoszą się wprost do tego rodzaju sytuacji. Niektórzy wskazują jedynie ogólnie, że zasady z art. 43 ustawy zasiłkowej nie stosuje się w przypadku zmiany wymiaru czasu pracy — w takiej sytuacji podstawa wymiaru jest obliczana z miesięcy uwzględnianych po zmianie wymiaru czasu pracy (Radzisław, 2016b).

Do momentu wprowadzenia art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej przyjęcie stanowiska Sądu Najwyższego, które ze względów funkcjonalnych jest moim zdaniem bardziej przekonujące, stanowiło swego rodzaju remedium na sytuację kobiet w ciąży w czasie pandemii, którym obniżono wymiar czasu pracy w trakcie pobierania zasiłku chorobowego, a następnie przeszły na zasiłek macierzyński i rodzicielski. W praktyce jednak oznaczało to narażenie się na potencjalny spór z ZUS, który prezentuje oficjalnie odmienne stanowisko. Ponadto nie rozwiązuje to nadal problemu całościowo.

Art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej

Po licznej krytyce środowisk społecznych przyjęta została ustawa z 7 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania społeczno-gospodarczym skutkom COVID-19 (DzU poz. 1747).

Ustawa ta wprowadziła korzystne dla pracowników korzystających z zasiłków chorobowych i macierzyńskich zmiany w zakresie naliczania ich podstawy wymiaru w okresie epidemii wirusa SARS-Cov-2. Na podstawie ustawy nowelizującej został dodany do ustawy antykryzysowej art. 31zy[13], zgodnie z którym „przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przysługujących osobom, którym obniżono wymiar czasu pracy na podstawie art. 15g, oraz osobom, którym na podstawie art. 15zf wprowadzono mniej korzystne warunki zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę, nie stosuje się przepisu art. 40 ustawy zasiłkowej, jeżeli: 1) obniżenie wymiaru czasu pracy lub wprowadzenie mniej korzystnych warunków zatrudnienia nastąpiło w okresie wcześniej pobieranego zasiłku oraz 2) między okresami pobierania wcześniejszego i kolejnego zasiłku nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż trzy miesiące kalendarzowe”[9].

Przyjęto zatem rozwiązanie na wzór art. 43 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym 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.

Przepis ten stosuje się również do osób, którym obniżono wymiar czasu pracy na podstawie art. 15gb oraz art. 15zzzzzo ust. 2 ustawy antykryzysowej.

Zgodnie z art. 25 ustawy nowelizującej podstawa wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przysługujących tym osobom za okres przed dniem wejścia nowelizacji ustawy, podlega ponownemu przeliczeniu, jeżeli świadczenie wypłacone na podstawie dotychczasowych przepisów jest niższe niż świadczenie ustalone zgodnie z art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej, czyli bez zastosowania art. 40 zasiłkowej.

Powyższe przepisy weszły w życie i obowiązują z mocą wsteczną od momentu wejścia w życie odpowiednich przepisów tarczowych umożliwiających zastosowanie wskazanego obniżenia wymiaru czasu pracy[10]. Przeliczenie podstawy wymiaru odbywa się na wniosek pracownika składany do pracodawcy lub do ZUS (w zależności od tego, który z nich jest uprawniony do wypłaty zasiłków).

Dodane regulacje nie rozwiązały jednak problemu całkowicie. Ich wadą jest, że nie precyzują sposobu liczenia podstawy wymiaru zasiłku, tj. czy wliczać do podstawy z 12 miesięcy również miesiące z obniżonym wymiarem czasu pracy. Zasady te nie obowiązywały także pracownic w ciąży, które zostały objęte obniżeniem wymiaru etatu w czasie, kiedy nie korzystały ani ze zwolnienia chorobowego, ani z zasiłku macierzyńskiego. W ich przypadku także niekorzystnie odbiło się to na zasiłkach macierzyńskich.

Dlatego też po kolejnych naciskach środowisk społecznych do art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej dodano ust. 4[11], na mocy którego przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przypadającego w okresie ciąży i zasiłku macierzyńskiego pracownikom, którym na podstawie wskazanych przepisów obniżono wymiar czasu pracy, nie stosuje się warunku obniżenia w trakcie poprzednio pobieranego zasiłku, jak również nie uwzględnia się w ogóle okresów obniżonego wymiaru czasu pracy lub mniej korzystnych warunków zatrudnienia.

Tym samym zmiana wymiaru czasu pracy w okresie regulacji covidowych w żaden negatywny sposób nie odbija się na wysokości zasiłku kobiet w ciąży i matek po urodzeniu dziecka. Podobnie należy odnieść się do ojców i członków najbliższej rodziny. To, iż nie uwzględnia się okresów obniżonego wymiaru czasu pracy, oznacza, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku: wyłącza się wynagrodzenie pracownika za miesiące, w których wykonywał pracę w obniżonym wymiarze czasu pracy oraz przyjmuje się wynagrodzenie za pełne kalendarzowe miesiące sprzed obniżenia etatu (lub ustalenia mniej korzystnych warunków zatrudnienia), z okresu 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, ustalonych zgodnie z przepisami ustawy zasiłkowej[12].

Celem wprowadzonych zmian jest przeciwdziałanie temu, aby krótkotrwałe zmiany wymiaru etatu nie przyczyniły się do długotrwałych w skutkach przypadków obniżenia podstawy wymiaru zasiłku (Tomaszewska, 2020).

Powyższą interwencję ustawodawcy należy ocenić pozytywnie. Nie ulega jednak wątpliwości, iż w sytuacji pandemicznej obniżenia wymiaru czasu odbiły i odbijają się także bardzo na dłuższych zasiłkach chorobowych (z innego powodu niż ciąża) oraz zasiłkach opiekuńczych, z których opiekunowie często korzystali i korzystają. W tym kontekście brak jest wystarczającego dostrzeżenia przez ustawodawcę sytuacji osób podejmujących opiekę, zwłaszcza nad małoletnimi dziećmi czy dorosłymi członkami rodziny. Na kwestie te zwraca uwagę B. Godlewska-Bujok (2020, s. 4 i n.). Wprawdzie wprowadzono dodatkowy zasiłek opiekuńczy, jednakże jego zakres podmiotowy jest dość wąski (zob. art. 4 ustawy antykryzysowej). Zasiłek ten przysługuje w wysokości 80% wynagrodzenia, a w przypadku obniżenia wymiaru czasu pracy, jego podstawa ulega automatycznemu obniżeniu. Biorąc pod uwagę, że z zasiłków opiekuńczych najczęściej korzystają kobiety (Godlewska-Bujok, 2020, s. 5), obniżenie wymiaru z reguły je dotknęło najbardziej.

Wnioski końcowe

Jak wskazuje Ł. Pisarczyk, „nawet (a może przede wszystkim) w warunkach kryzysu państwo powinno urzeczywistniać zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) i chronić pracę (art. 24 Konstytucji)" (Pisarczyk, 2020, s. 76). Jest to także związane z koniecznością realizacji funkcji ochronnej w stosunku do osób słabszych. Dlatego też zdaniem tego autora rekompensowanie przynajmniej w tym zakresie obniżonego wymiaru czasu pracy powinno odbywać się przez państwo (Pisarczyk, 2020, s. 76).

W myśl art. 68 ust. 3 Konstytucji władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom i kobietom ciężarnym. Wprowadzone regulacje art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej należy zatem ocenić pozytywnie, dostrzegając ich prokonstytucyjny wymiar. Niemniej moim zdaniem analizowana zmiana nie powinna być wprowadzona jedynie jako krótkoterminowe rozwiązanie tarczowe. *De lege ferenda* należałoby ją stosować także do innych porozumień antykryzysowych pozwalających na obniżenie wymiaru czasu pracy. Mam tutaj na myśli przede wszystkim porozumienia zbiorowe z art. 23[1a] k.p., pozwalające na wprowadzenie mniej korzystnych warunków zatrudnienia ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Również w tych przypadkach zasadne jest wyłączanie z takich porozumień przynajmniej kobiet w ciąży.

Inny sposób na uniknięcie tej niekorzystnej dla matek sytuacji to wprowadzanie w porozumieniach postanowień wyłączających określone grupy osób. Zastosowanie tego rodzaju kryteriów wyłączających przez partnerów społecznych można moim zdaniem obronić jako rodzaj zakładowej polityki społecznej w kontekście wspierania rodzin i macierzyństwa. Niemniej wymaganie tak daleko idącej troski od partnerów społecznych należy uznać za nadmierne, zwłaszcza iż porozumienia te często są zawierane pod presją chwili. Ponadto wyłączenia takie mogłyby objąć jedynie osoby aktualnie przebywające na zasiłkach lub w trakcie ciąży, więc wiele sytuacji związanych z przyszłym sprawowaniem opieki zostałoby i tak pominiętych. Dlatego też w mojej opinii docelowo wyłączenie takie powinno być ustanowione wprost przez ustawodawcę. *De lege ferenda* konieczne jest jednolite rozwiązanie systemowe.

Wreszcie przy okazji analizowanych regulacji covidowych powstaje pytanie o sens dalszego utrzymywania przepisu art. 40 ustawy zasiłkowej, który w praktyce (jak zostało wykazane) prowadzi do powstawania wielu problemów. Skala tych problemów nasiliła się tylko w obecnej sytuacji pandemicznej. W szczególności negatywnie należy ocenić dopuszczalne na jego gruncie sytuacje nieproporcjonalności faktycznego wkładu ubezpieczonego do systemu ubezpieczeniowego w stosunku do otrzymywanego zasiłku. I mam tu na myśli zarówno jego zaniżanie, jak i zawyżanie. Wśród praktyków wskazuje się, iż przepis jest niesprawiedliwy i zbędny, ponieważ jest jedynym w ustawie, który nie odnosi się do wysokości zarobków, lecz do czasu pracy[13]. W efekcie z jednej strony może on stanowić przedmiot nadużyć (np. zmiana wymiaru na wyższy w trakcie ciąży lub przed skorzystaniem z dłuższego zwolnienia chorobowego), a z drugiej strony w odwrotnych sytuacjach (obniżenie wymiaru z mocy prawa, które dopuszcza ustawodawstwo antykryzysowe) może być krzywdzące dla osób podlegających szczególnej ochronie państwa ze względu na macierzyństwo, sprawowanie opieki czy niezdolność do pracy. Ponadto, jak wykazano, stosowanie tego przepisu jest także przedmiotem sporów wykładniczych pomiędzy ZUS a sądami powszechnymi co do jego zastosowania w sytuacji zmiany rodzaju zasiłku w trakcie jego nieprzerwanego pobierania (w szczególności chorobowego na macierzyński). Nie ma on zastosowania do ubezpieczonych niepracowników, co prowadzi do nierównego traktowania tych ostatnich przez system ubezpieczeń społecznych. Dlatego też moim zdaniem pomimo pozytywnej oceny regulacji art. 31zy[13] ustawy antykryzysowej, dostrzegających w dużej mierze problem macierzyństwa i rodzicielstwa, docelowo ze względu na wskazane wątpliwości zasadne byłoby jednak uchylenie art. 40 ustawy zasiłkowej w obecnym brzmieniu. Potrzebna jest zmiana rozwiązań systemowych w tym zakresie, a nie wprowadzanie jedynie regulacji doraźnych.

Przypisy/Notes

[1] Zob. s. 14 uzasadnienia projektu ustawy o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw, druk sejmowy nr 299, http://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=299 (17.01.2021 r.).

[2] Zgodnie z art. 36 ustawy zasiłkowej podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

[3] Ustawa z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19 (DzU poz. 1086), która weszła w życie 24 czerwca 2020 r.

[4] Art. 15gb dodany wyżej wymienioną ustawą z 19 czerwca 2020 r.

[5] Według art. 15gb ust. 2 ustawy antykryzysowej przez istotny wzrost obciążenia funduszu wynagrodzeń rozumie się zwiększenie ilorazu kosztów wynagrodzeń pracowników, z uwzględnieniem składek na ubezpieczenia społeczne pracowników finansowanych przez pracodawcę i przychodów ze sprzedaży towarów lub usług z tego samego miesiąca kalendarzowego dowolnie wskazanego przez przedsiębiorcę i przypadającego od dnia 1 marca 2020 r. do dnia poprzedzającego skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy lub objęcia pracownika przestojem ekonomicznym, nie mniej niż o 5% w porównaniu do takiego ilorazu z miesiąca poprzedzającego (miesiąc bazowy); za miesiąc uważa się także 30 kolejno po sobie następujących dni kalendarzowych, w przypadku gdy okres porównawczy rozpoczyna się w trakcie miesiąca kalendarzowego, to jest w dniu innym niż pierwszy dzień danego miesiąca kalendarzowego.

[6] Grzebyk, 2013, s. 121, 129–132, wraz z przywołaną tam literaturą; zob. także uwagi — Raczkowski i Ducki, 2020, s. 20, w zakresie konieczności maksymalnie demokratycznego wyłaniania przedstawicieli pracowników oraz Latos-Miłkowska, 2020, s. 32.

[7] Zob. Interpelacja nr 10484 do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zapisów tzw. tarcz antykryzysowych w kontekście zasiłków macierzyńskich, chorobowych i opiekuńczych z 31 sierpnia 2020 r., zgłaszający: D. Gosek-Popiołek i M. Zawisza, http://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/InterpelacjaTresc.xsp?key=BT4HR9 (17.01.2021 r.).

[8] ZUS, kwiecień 2019 r., pkt 312 i 313 komentarza; https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komorek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/komentarz-do-ustawy-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spolecznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa-wybrane-zagadnienia/99417, (16.01.2021 r.).

[9] Art. 31zy[13] dodany przez art. 17 pkt 15 ustawy z 7 października 2020 r. (DzU poz. 1747) zmieniającej ustawę antykryzysową z dniem 31 marca 2020 r.; art. 31zy[13] ust. 2 wszedł w życie 24 czerwca 2020 r.; art. 31zy[13] ust. 3 wszedł w życie 26 sierpnia 2020 r.

[10] W przypadku osób, którym obniżono wymiar czasu pracy na podstawie art. 15g, oraz osób, którym na podstawie art. 15zf wprowadzono mniej korzystne warunki zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę, przepisy weszły w życie 10 października 2020 r., z mocą od 31 marca 2020 r. W przypadku osób, którym obniżono wymiar czasu pracy na podstawie art. 15gb, przepisy weszły w życie 10 października 2020 r., z mocą od 24 czerwca 2020 r. W przypadku osób, którym na podstawie art. 15zzzzzo ust. 2 obniżono wymiar czasu pracy lub wprowadzono mniej korzystne warunki zatrudnienia niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy, przepisy weszły w życie 10 października 2020 r., z mocą od 26 sierpnia 2020 r.

[11] Art. 31zy[13] ust. 4 dodany przez art. 1 pkt 36 ustawy z 9 grudnia 2020 r. (DzU poz. 2255) zmieniającej ustawę antykryzysową z dniem 16 grudnia 2020 r.

[12] Centrala Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Poradnik pt. *Ustalanie od 16 grudnia 2020 r. podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego w czasie ciąży oraz zasiłku macierzyńskiego osobom, którym zmieniono wymiar czasu pracy na podstawie ustawy o COVID-19*, LEX/el. 2020, https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komorek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/ustalanie-od-16-grudnia-2020-r_-podstawy-wymiaru-zasilku-chorobowego-przyslugujacego-w-czasie-ciazy-oraz-zasilku-macierzynskiego-osobom-ktorym-zmieniono-wymiar-czasu-pracy-na-podstawie-ustawy-o-covid-19/2721358 (5.02.2021 r.).

[13] P. Szewioła, *Matki na urlopach macierzyńskich skorzystają z tarczy branżowej*. https://forsal.pl/gospodarka/prawo/artykuly/8027303,matki-na-urlopach-macierzynskich-skorzystaja-z-tarczy-branzowej.html, (17.01.2021 r.), wypowiedź T. Lasockiego.

Bibliografia/References

Darmorost, E. (2012). Komentarz do art. 40 ustawy zasiłkowej. W: *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*. LexisNexis. Lex/el.

Godlewska-Bujok, B. (2020). Work-life balance i koronakryzys. Kilka uwag o procesach i ich konsekwencjach. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.5.1

Grzebyk, P. (2013). Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników na podstawie art. 23[1a] k.p. W: G. Goździewicz (red.), *Stosunki pracy u małych pracodawców*. Warszawa.

Jędrasik-Jankowska, I. (2001). Komentarz do art. 40 ustawy zasiłkowej. W: *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Omówienie*. LexisNexis. Lex/el.

Lach, D. E. (2012). Komentarz do art. 40 ustawy zasiłkowej, teza I. 2. W: M. Gersdorf i B. Gudowska (red.), *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, wyd. 1. Legalis.

Latos-Miłkowska, M. (2020). Porozumienia zbiorowe w tarczy antykryzysowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.10.4

Łaga, M. (2013). Kilka uwag do porozumienia antykryzysowego z art. 23[1a] kodeksu pracy w kontekście jego zakresu podmiotowego i dyferencjacji prawa pracy. *Gdańskie Studia Prawnicze*, (2).

Pisarczyk, Ł. (2020). Prawo pracy wobec kryzysu. *Państwo i Prawo*, (12).

Raczkowski, M. i Ducki, M. (2020). Porozumienia zawieszające w ustawie antykryzysowej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (5). https://doi.org/10.33226/0032-6186.2020.5.3

Radzisław, A. (2016a). Komentarz do art. 40 ustawy zasiłkowej, teza 2. W: A. Radzisław, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, wyd. 1. Legalis.

Radzisław, A. (2016b). Komentarz do art. 43 ustawy zasiłkowej, teza 1. W: A. Radzisław, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, wyd. 1. Legalis.

Radzisław, A. (2016c). Komentarz do art. 48 ustawy zasiłkowej, teza I. 1. W: A. Radzisław, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*, wyd. 1. Legalis.

Szewioła, P. (2020). *Matki na urlopach macierzyńskich skorzystają z tarczy branżowej*, https://forsal.pl/gospodarka/prawo/artykuly/8027303,matki-na-urlopach-macierzynskich-skorzystaja-z-tarczy-branzowej.html

Rzetecka-Gil, A. (2017). Komentarz do art. 40 ustawy zasiłkowej, teza 2. W: A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Komentarz*. LEX/el.

Stelina, J. (2020). Komentarz do art. 23^{1a} k.p., teza 2. W: A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis.

Tomaszewska, B. (2020). *Podstawa wymiaru świadczeń po obniżeniu wymiaru etatu — zmiana tarczy antykryzysowej*. LEX/el.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2019). *Komentarz do ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa — wybrane zagadnienia*. https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komorek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/komentarz-do-ustawy-o-swiadczeniach-pienieznych-z-ubezpieczenia-spolecznego-w-razie-choroby-i-macierzynstwa-wybrane-zagadnienia/99417 (16.01.2021).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (2020). *Ustalanie od 16 grudnia 2020 r. podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego w czasie ciąży oraz zasiłku macierzyńskiego osobom, którym zmieniono wymiar czasu pracy na podstawie ustawy o COVID-19*. https://www.zus.pl/baza-wiedzy/biezace-wyjasnienia-komorek-merytorycznych/swiadczenia/-/publisher/details/1/ustalanie-od-16-grudnia-2020-r_-podstawy-wymiaru-zasilku-chorobowego-przyslugujacego-w-czasie-ciazy-oraz-zasilku-macierzynskiego-osobom-ktorym-zmieniono-wymiar-czasu-pracy-na-podstawie-ustawy-o-covid-19/2721358 (5.02.2021).

Dr Małgorzata Mędrala, adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy na Uniwersytecie Ekonomicznym w Krakowie; w zakresie jej zainteresowań naukowych pozostaje indywidualne prawo pracy, związki prawa pracy z polityką społeczną, procesowe aspekty prawa pracy, jak również ochrona danych osobowych; wykonuje także zawód radcy prawnego.

Dr Małgorzata Mędrala, assistant professor at the Department of Public Economic Law and Labour Law at the Cracow University of Economics; her research interests include individual labour law, relations between labour law and social policy, procedural aspects of labour law, as well as the protection of personal data; also works as an attorney-at law.

Klub książki PWE

Z myślą o swoich Czytelnikach Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne stworzyło **Klub książki PWE**.
W ramach członkostwa w Klubie proponujemy następujące udogodnienia i korzyści:
✔ szybkie zakupy;
✔ zakupy z rabatem;
✔ informacje o nowościach, promocjach, konkursach.

Po więcej informacji zapraszamy na stronę PWE: www.pwe.com.pl