

Matki pracujące na zleceniu nadal gorzej traktowane

Jeśli przed urodzeniem dziecka firma upadnie lub zostanie zlikwidowana, to zasiłek macierzyński dostaną tylko zatrudnione na etacie. Od 1 stycznia będzie tak także wtedy, gdy pracodawca umrze

Anna Kwiatkowska

ekspert od ubezpieczeń społecznych

Przepisy ubezpieczeń społecznych od dawna dążą do zrównania sytuacji pracownika i zleceniobiorców. Obie kategorie zatrudnionych objęte są ochroną ubezpieczeniową na podobnych zasadach. Istnieją jednak różnice, a jedną z nich pogłębiła właśnie nowelizacja z 24 czerwca 2021 r. Pozwala ona na pobieranie zasiłku macierzyńskiego kobiecie, która urodziła dziecko po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeśli było to spowodowane śmiercią pracodawcy. Nie dotyczy to jednak umów zleceń. Zleceniobiorczyni w tej sytuacji mają prawo jedynie do znacznie niższego świadczenia rodzicielskiego.

Likwidacja lub upadłość oraz śmierć

Chodzi o zmiany w art. 30 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa), które wejdą w życie 1 stycznia 2022 r. Zgodnie obecnym brzmieniem ust. 1 tego artykułu zasiłek macierzyński przysługuje w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ustało ono w okresie ciąży:

- wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy,
- z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu.

Zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego będzie wypłacany także przed porodem, jeśli stosunek pracy w okresie ciąży został rozwiązany z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, jeśli nie zapewnił innego zatrudnienia.

Zabezpieczono także interesy kobiet zatrudnionych na umowę na czas określony. Zgodnie z art. 177 par. 3 kodeksu pracy (dalej: k.p.) umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbnny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Na mocy art. 30 ust. 4 ustawy zasiłkowej po porodzie przysługuje takiej osobie prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia.

Przepisy te mają oczywiście na celu zapewnienie kobiecie ochrony ubezpieczeniowej w sytuacji, gdy straciłaby ona źródło utrzymania (najpierw pracę, a w efekcie tego – zasiłek) nie ze swojej winy. Jest to rozszerzenie ochrony pracowniczej, która np. nie pozwala pracodawcy wypowiedzieć umowy o pracę pracownicy w ciąży, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jej winy. W przypadku upadłości lub likwidacji firmy ochrona ta jest wyłączona. Zgodnie bowiem z art. 177 ust. 4 k.p. rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego może nastąpić w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji praco-

OPINIA EKSPERTA

Ochrona najlepsza na etacie



ANETA ŻURADZKA

radca prawny
KBZ Żuradzka & Wspólnicy

Z względu na instrumenty ochrony przewidziane w obowiązujących obecnie aktach prawnych, to właśnie zatrudnienie na podstawie umowy o pracę stanowi najlepszy wybór dla kobiet planujących powiększenie rodziny.

Zgodnie z art. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej: ustawa zasiłkowa) wskazać należy, że co do zasady zakres podmiotowy niniejszej ustawy obejmuje ubezpieczonych – czyli osoby objęte ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Ubezpieczonymi w rozumieniu tej ustawy mogą być zarówno osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, jak i wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia. Należy jednak zwrócić uwagę na istotną różnicę, „objętym” ubezpieczeniem społecznym można być bowiem zarówno obowiązkowo, jak i dobrowolnie. Zgodnie z art. 11 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych składki ze stosunku pracy są obowiązkowe, natomiast składki z umowy zlecenia mają jedynie charakter dobrowolny.

Pracodawca jest obowiązany uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową termin rozwiązania umowy o pracę. Przepis ten stanowi także, że w razie niemożności zapewnienia w tym okresie innego zatrudnienia pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach – chodzi właśnie o omawiany art. 30 ustawy zasiłkowej. Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Od 1 stycznia do katalogu tych szczególnych sytuacji dodana zostaje śmierć pracodawcy. Gdy bowiem pracodawca będący jednoosobowym przedsiębiorcą umiera, przed o ile działalność nie jest kontynuowana przez jego sukcesorów, umowa o pracę wygasa. Po zmianach kobiety zatrudnione w małych firmach także będą mogły liczyć na zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego – do dnia porodu, a po urodzeniu dziecka – na zasiłek macierzyński.

Współpraca też na gorszych warunkach

Nadal jednak nie zmieni się sytuacja zleceniobiorczyń. Od ich wynagrodzeń odprowadzane są składki w wysokości takiej jak za pracowników, i jeśli zdecydowały się opłacać składkę chorobową, która jest dla nich dobrowolna, mają takie samo prawo do zasiłku macierzyńskiego jak pracownicy. Jednak nie są chronione przed wypowiedzeniem – umowa zlecenia lub inna umowa o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy kodeksu cywilnego,

na podstawie art. 29 ustawy zasiłkowej można wskazać, że zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która urodziła dziecko w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego. Zatem zostanie on przyznany również kobiecie zatrudnionej na podstawie umowy zlecenia, jeżeli była ona ubezpieczona w dniu porodu. Takie uprawnienie nie przysługuje jednak kobietom zatrudnionym na tej podstawie, w sytuacji gdy umowa zlecenia wygaśnie przed urodzeniem się dziecka.

W związku z powyższym należy zauważyć, że ochrona przewidziana w art. 30 ustawy zasiłkowej nie znajdzie zastosowania do kobiet wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia, a jedynie do pracownic pozostających w stosunku pracy. Uzasadnienia dla tego wyłączenia należy poszukiwać w szczególnym systemie ochrony pracownika, któremu przysługuje wiele uprawnień na podstawie regulacji wynikających z kodeksu pracy, w tym m.in. ochrona przed zwolnieniem bądź prawo do urlopów pracowniczych, co wskazuje na uprzywilejowanie przez ustawodawcę osób zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Ochrony z art. 30 ustawy zasiłkowej nie można również stosować wobec kobiet, które są „współpracowniczkami przedsiębiorców”, tj. nie mają statusu pracownika, a zatem nie mają pracodawcy, prowadzą bowiem własną działalność gospodarczą. W związku z tym są one zobowiązane do samodzielnego opłacania składek ZUS, podatków czy też prowadzenia księgowości, dlatego ich uprawnienie do zasiłku macierzyńskiego jest niezależne od sytuacji przewidzianych w art. 30 ustawy zasiłkowej. ©

nie podlega kodeksowi pracy. Jeśli zaś firma ulegnie likwidacji lub upadnie, zleceniobiorczyni nie mają prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego do dnia porodu, a po porodzie mogą liczyć jedynie na świadczenie rodzicielskie (tzw. kosiniakowe w wysokości 1000 zł), niezależnie od tego, jak wysokie składki od zlecenia opłacały. Tak samo będzie w przypadku śmierci zleceniodawcy.

Podobna jest sytuacja kobiet współpracujących przy prowadzeniu pozarolniczej działalności (analogicznie także do współpracujących przy wykonywaniu umowy zlecenia i prowadzeniu działalności gospodarczej, gdy przedsiębiorca korzysta z ulgi na start). Za taką osobę uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli pozostają z przedsiębiorcą we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności. Nie należy do rzadkości sytuacja, w której żona jest współpracownikiem męża. To on zgłasza ją do ubezpieczeń. Gdyby zmarł, współpracownik traci swój status.

Relacja pracownik – pracodawca najbezpieczniejsza

Dlaczego sytuacja kobiet pracujących na różnej podstawie jest jednak tak różna? Nie wiadomo. – Takie zróżnicowanie uprawnień osób ubezpieczonych jest niezrozumiałe szczególnie w przypadku współpracującej, która straci jednocześnie męża, płatnika składek i zasiłek macierzyński – powiedział w wywiadzie dla DGP dr Tomasz Lasocki z Uniwersytetu Warszawskiego („Nowelizacja wprowadza porządek do ustaw ubezpieczeniowych”, DGP nr 160 z 19 sierpnia 2021 r.). Podobnie niezrozumiałe jest gorsze położenie zleceniobior-

czyń. W praktyce bowiem umowa zlecenia często jest zawierana w sytuacji, w której powinna być zawarta umowa o pracę. Ustawodawca w wielu przypadkach stara się tę różnicę zniwelować, ustanawiając np. godzinową stawkę minimalną dla zleceniobiorców. Nadal jednak ten rodzaj zatrudnienia jest ryzykowny dla kobiet w ciąży. Jak zauważa radca prawny Aneta Żuradzka z kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy – planując powiększenie rodziny, mimo wszystko najlepiej jest pracować na etacie. ©

Podstawa prawna

- art. 30 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1133; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1834)
- art. 6 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 423; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1834)
- art. 17c ustawy z 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 111; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1379)
- art. 177 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320)

Pisaliśmy o tym...

„Nowelizacja wprowadza porządek do ustaw ubezpieczeniowych” w dodatku Ubezpieczenia i Świadczenia z 19 sierpnia 2021 r. (DGP nr 160)

