
Zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób w okresie wczesnego rodzicielstwa

Przedmiotem pracy jest analiza zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urloпах w związku z rodzicielstwem. Analizie poddano nie tylko kwestię podlegania ubezpieczeniom w okresie korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem, lecz także same urloпы. Istotnym walorem pracy jest odniesienie do praktycznych aspektów wykorzystania tych urloпów.

Słowa kluczowe: ochrona, rodzicielstwo, składki, ubezpieczenie, zasiłek

Otrzymano: 7.08.2020

Zaakceptowano po recenzjach: 25.03.2022

DOI: 10.5604/01.3001.0015.8035

Zagadnienia wstępne

Powstanie systemu zabezpieczenia społecznego jest powszechnie uznawane za jedno z osiągnięć cywilizacyjnych. Ustawodawca zabezpieczył osoby, które podlegają ubezpieczeniom społecznym, przed określonymi rodzajami ryzyk. Ryzyka te są związane ze starością bądź też z brakiem zdolności do pracy o trwałym lub okresowym charakterze. Co jednak istotne, ochroną nie są objęte same zdarzenia, lecz dopiero skutki, jakie mogą one wywołać w zakresie zdolności do pozyskiwania środków utrzymania. Przecież nie w każdym przypadku choroba ubezpieczonego będzie równoznaczna z brakiem zdolności do pracy¹.

Ze względu na przedmiot niniejszego artykułu interesować nas będzie zwłaszcza czasowa niezdolność do pracy wywołana przebywaniem ubezpieczonych na urloпах związanych z rodzicielstwem oraz odpowiednie korzystanie z uprawnień, o których mowa w art. 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w szczególności przez zleceniobiorców i osoby prowadzące pozarolniczą działalność gospodarczą. Przebywanie na urloпах związanych z rodzicielstwem oraz korzystanie ze wskazanych wyżej uprawnień będzie się wiązało z prawem do świadczeń z systemu ubezpieczeń społecznych, a konkretnie z ubezpieczenia chorobowego. Z niego bowiem finansowany jest zasiłek macierzyński, który przysługuje, w przypadku pracowników, za okres przebywania na urlopie macierzyńskim oraz rodzicielskim. Warunkiem otrzymania prawa do wypłaty świadczeń jest wystąpienie zdarzenia, które uprawnia do ubiegania się o świadczenie. W interesującym nas przypadku takim zdarzeniem będzie poród dziecka bądź też przyjęcie dziecka na wychowanie². W pierwszej sytuacji prawo do zasiłku z przyczyn biologicznych może nabyć tylko matka dziecka. Przysługuje jej także prawo do rezygnacji z urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni. W takim przypadku z dalszej części urlopu może skorzystać ojciec dziecka. Nie ma także przeszkód, by we wskazanej wyżej sytuacji to matka dziecka po urlopie macierzyńskim skorzystała z urlopu rodzicielskiego. Analizowane regulacje charakteryzują się zatem dużą elastycznością, co zdaje się odpowiadać oczekiwaniom społecznym, a także rynkowym, ale stanowi to zarazem istotne wyzwanie dla Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS). Niezbędne jest bowiem odrębne dla każdego z rodziców dziecka ustalenie uprawnień do zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego. Ważna jest także weryfikacja łącznego okresu korzystania przez nich ze świadczenia.

Ze społecznego punktu widzenia kluczowe znaczenie ma samo prawo do zasiłku macierzyńskiego. Istotne są bowiem przede wszystkim świadczenia, jakie na bieżąco wypłaca się ubezpieczonym. Na drugi plan schodzi kwestia znaczenia tego okresu dla możliwości późniejszego ubiegania się o prawa do świadczeń emerytalno-rentowych. To zagadnienie zostało jednakże uregulowane przez ustawodawcę. Ze środków publicznych finansowane jest nie tylko samo świadczenie, tj. zasiłek macierzyński, ale także składki

1 I. Jędrasik-Jankowska, *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2016, s. 104.

2 Z wyjątkiem sytuacji, gdy matka wykorzystuje część urlopu przed porodem.

na ubezpieczenie emerytalne i rentowe³. Nieco inaczej wygląda sytuacja w przypadku urlopu wychowawczego. Za okres przebywania na tym urlopie nie przysługuje zasiłek z systemu ubezpieczeń społecznych. Można natomiast w ramach pomocy społecznej ubiegać się o świadczenie, którym jest dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego. Warunkiem jest jednak sprawowanie przez osobę starającą się o taki dodatek faktycznej opieki nad dzieckiem. Nie znaczy to jednak, że osoby przebywające na urlopach wychowawczych są pozostawione bez pomocy finansowej. Z budżetu państwa opłacane są bowiem składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Udzielenie tego urlopu nie jest zatem obojętne dla finansów publicznych.

W niniejszej pracy zostanie poddana analizie także sprawa wpływu choroby przypadającej w okresie ciąży na wysokość składek emerytalnych i rentowych oraz urlopu wychowawczego i uprawnienia równoległego z art. 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zagadnienie to jest warte zbadania, ponieważ niezdolność do pracy w okresie ciąży nie jest zjawiskiem rzadkim. Niesie to za sobą określone konsekwencje dla Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i samych ubezpieczonych.

Podstawa wymiaru składek

Przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób w okresie wczesnego rodzicielstwa szczególne znaczenie ma art. 18 ust. 5b w zw. z ust. 14 i 15 u.s.u.s.⁴ Obecne brzmienie ust. 5b nie jest wolne od kontrowersji. Wątpliwości budzi bowiem określenie podstawy wymiaru składek dla osób przebywających na urlopach wychowawczych na poziomie 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Gdyby taka podstawa dotyczyła wszystkich ubezpieczonych, można by to odczytać jako wyraz dobrej woli ustawodawcy, który finansuje składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby przebywające na urlopie wychowawczym obliczane od relatywnie wysokiej kwoty⁵. Przyjęte rozwiązanie, jak się wydaje, faworyzuje osoby lepiej sytuowane, ponieważ uzyskują one większe dochody, a co za tym idzie, jest za nie deklarowana wyższa podstawa wymiaru oraz opłacane są wyższe składki. W tym kontekście należy zauważyć, że w przypadku tych ubezpieczonych finansowanie składek z budżetu państwa na ubezpieczenia emerytalne i rentowe na poziomie 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego nie będzie stanowiło istotnego czynnika

³ Składki te finansuje w całości budżet państwa.

⁴ Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 423, 432 i 619), dalej jako u.s.u.s.

⁵ Zgodnie z obwieszczeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 listopada 2020 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2021 r. oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia (Dz.U. poz. 1061) kwota ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w 2021 r. wynosi 157 770 zł, a przyjęta do jej ustalenia kwota prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia wynosi 5259 zł. 60 proc. kwoty prognozowanego miesięcznego wynagrodzenia wynosi zatem 3155,40 zł.

zachęcającego do sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, decydująca będzie bowiem dobra sytuacja materialna. Określona przez ustawodawcę granica 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego nie pozwoli zatem na odwzorowanie zarobków osób lepiej sytuowanych.

Odejście od jednolitej podstawy określonej na poziomie minimalnego wynagrodzenia pogorszyło sytuację osób gorzej zarabiających, podczas gdy finansowanie składek za osoby przebywające na urloпах wychowawczych ma niewątpliwie charakter socjalny. Takie rozwiązanie może przyczynić się do zniechęcenia osób znajdujących się w gorszej sytuacji materialnej do korzystania ze swoich uprawnień związanych z rodzicielstwem, a to do nich ta pomoc powinna być głównie skierowana. Brzmienie przepisu art. 18 ust. 14 u.s.u.s. ogranicza wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób przebywających na urlopie wychowawczym do poziomu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających urlop wychowawczy, z tym zastrzeżeniem, że tak ustalona podstawa nie może być niższa niż 75 proc. kwoty wynagrodzenia minimalnego. Dodatkowo odpowiednio ust. 15 stanowi, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób, które sprawują osobistą opiekę nad dzieckiem i na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej, są zleceniobiorcami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym⁶ stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, przez okres co najmniej sześciu miesięcy, i którzy zaprzestali jej wykonywania, nie może być wyższa niż przeciętna miesięczna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek w okresie sześciu miesięcy kalendarzowych poprzedzających okres sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem i nie może być niższa niż 75 proc. kwoty minimalnego wynagrodzenia. Oczywiście w opozycji do prezentowanego przez autora poglądu można uznać, że rozwiązanie przyjęte przez ustawodawcę związane jest z odwzorowaniem wysokości dotychczas uzyskiwanego wynagrodzenia, tj. z wkładem do systemu ubezpieczeń społecznych. Ten wkład przekłada się na wysokość świadczeń z ubezpieczeń chorobowego i emerytalno-rentowych, nie ma zatem dostatecznego uzasadnienia, aby różnicowanie miało następować także za okres, w którym składki finansowane są ze środków budżetu państwa, a zatem bez wkładu do systemu ubezpieczeń społecznych, analogicznie jak w przypadku typowych rozwiązań o charakterze socjalnym. Nie bez znaczenia w kontekście tego poglądu jest również fakt, że za okres przebywania na urlopie wychowawczym nie przysługuje zasiłek z systemu ubezpieczeń społecznych, ewentualne odwzorowanie wysokości wynagrodzenia jedynie w odniesieniu do podstawy wymiaru składek ma wymiar tylko teoretyczny. W tej sytuacji należy zauważyć, że nadmierne uprzywilejowanie osób dobrze sytuowanych może także budzić wątpliwości co do realizacji zasady równości wobec prawa, rozumianej jako nakaz kształtowania treści prawa z jej uwzględnieniem. Pogląd ten jest aktualny także w kontekście orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego (TK), w którym prawo do równego traktowania jest postrzegane jako szczególne prawo podmiotowe, gdzie jego treścią jest uprawnienie do „bycia potraktowanym” w sposób tożsamy jak inne

⁶ Dz.U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1509 i 2459.

osoby znajdujące się w analogicznej sytuacji⁷. Trudno uznać, że sama idea odwzorowania wysokości dotychczas uzyskiwanego wynagrodzenia za okres, w którym składki finansuje się ze środków budżetu państwa, nie są one zaś opłacane przez ubezpieczonych, miałyby przemawiać za odstępstwem od tej zasady. Jeśli przyjmie się inne niż przedstawione przez autora niniejszego artykułu rozumienie tej zasady, to można rozważyć również odwołanie do zasady sprawiedliwości społecznej.

Przyjęty model ustalania podstawy wymiaru na ubezpieczenia emerytalne i rentowe za osoby przebywające na urloпах wychowawczych oprócz nieuzasadnionego poprawienia sytuacji osób lepiej sytuowanych, o którym była mowa wyżej, jest także czasochłonny i kosztowny. Wymaga bowiem przeprowadzenia określonych procesów, zebrania informacji, a także ich zweryfikowania. Pamiętając, że nie mamy do czynienia tutaj z faktycznym obrotem pieniądza, a jedynie z zapisem na koncie ubezpieczonego, takie rozwiązanie musi skłaniać do refleksji. Generuje bowiem dodatkowe koszty i dla płatników składek, i dla budżetu państwa. Zdecydowanie lepsze rozwiązanie, zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw⁸, obowiązywało w okresie od 1 stycznia 2009 r. do 31 grudnia 2011 r. Podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla osób przebywających na urloпах wychowawczych stanowiła kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku kalendarzowym, ustalona zgodnie z przepisami o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Nie miało przy tym znaczenia, czy ubezpieczony pracuje na cały etat, czy też na pół etatu oraz jakie osiągał przychody. Skoro finansowanie składek za okres przebywania na urlopie wychowawczym ma charakter socjalny, to taki charakter powinny mieć też kryteria ustalania poziomu tego finansowania. Nie należy przy tym przesądzać, że powinna to być kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę. Równie dobrze może to być kwota 60 proc. prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek. Powinna być ona jednak jednolita dla wszystkich ubezpieczonych przebywających na urloпах wychowawczych. Za wystarczającą bowiem trzeba uznać sytuację, w której kompensatę zarobków, w przypadku pracowników, ograniczymy do urlopu macierzyńskiego, w okresie zaś urlopu wychowawczego środki z budżetu państwa przeznaczymy na wsparcie osób w gorszej sytuacji materialnej, które sprawują osobistą opiekę nad dzieckiem.

Istotnym zagadnieniem, które wymaga szerszej analizy, jest także kwestia zbiegów tytułów do ubezpieczeń społecznych. Co prawda zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 19 u.s.u.s. obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby przebywające na urloпах wychowawczych, to zgodnie z art. 9 ust. 6 te same ustawy osoby przebywające na urloпах wychowawczych podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, jeżeli nie mają ustalonego prawa do emerytury lub renty i nie mają innych tytułów rodzących obowiązek ubezpieczeń społecznych. Z finansowaniem składek z tytułu przebywania na urloпах wychowawczych mamy

⁷ Postanowienie Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 października 2001 r., SK 10/01, Legalis nr 50925.

⁸ Dz.U. nr 237, poz. 1654.

do czynienia jedynie w sytuacji, gdy ubezpieczony nie posiada innych tytułów do ubezpieczeń społecznych. Nie ma przy tym znaczenia podstawa wymiaru, od jakiej są odprowadzane składki z innego tytułu.

W tym miejscu warto podkreślić, że takie rozwiązanie nie jest wolne od kontrowersji. Należy bowiem wskazać, że np. zawarcie umowy zlecenia pozbawia ubezpieczonego prawa do składek z tytułu przebywania na urlopie wychowawczym za cały okres realizowanej umowy, nawet gdy nie utrudnia to sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, a podstawa wymiaru składek jest bardzo niska. Takie rozwiązanie nie znajduje uzasadnienia, prowadzi bowiem albo do poszukiwania przez osoby przebywające na urlopiach wychowawczych takich rodzajów stosunków prawnych, które nie rodzą obowiązku ubezpieczeń społecznych, albo też odsuwa takie osoby na trwałe z rynku pracy, co nie jest korzystne dla gospodarki, która cierpi na stały niedobór pracowników. Wracając jeszcze do poszukiwania innych tytułów do ubezpieczeń społecznych, należy na marginesie wspomnieć, że w istotnej części przypadków takie działania będą nakierowane na obejście prawa. Faktyczny charakter danego stosunku prawnego nie będzie bowiem odpowiadał wzorcowi określonemu przez ustawodawcę, jak często to się dzieje chociażby w przypadku popularnych umów o dzieło. Prowadzi to do powstania sporu pomiędzy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych a stroną, którego finalizacja często następuje w drodze postępowania sądowego⁹.

W odniesieniu do odprowadzania składek za okres przebywania ubezpieczonego na urlopie wychowawczym należy zwrócić uwagę na fakt, że ustawodawca względem osób objętych ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego przyjął odmienne zasady. Taki brak konsekwencji powinien zastanawiać, w szczególności ze względu na zbliżone cele urlopiów macierzyńskiego i wychowawczego, o których będzie mowa w dalszej części pracy. W pierwszej kolejności trzeba wskazać na kluczową zmianę, która zaszła w związku z dodaniem w art. 9 ust. 1c przez art. 1 pkt 1 ustawy z dnia 24 kwietnia 2009 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy – Prawo bankowe¹⁰. Zmiana brzmienia art. 9 nastąpiła 1 września 2009 r. Uprzednio w razie urlopu macierzyńskiego w przypadku zbiegu tytułów do ubezpieczeń społecznych obowiązywały analogiczne zasady jak dla omówionego wyżej urlopu wychowawczego. Ze wskazanym wyżej dniem zasady te się zmieniły.

Analizie poddane zostanie obecne brzmienie przepisu, określone przez art. 50 pkt 5 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. Przepisy wprowadzające ustawę – Prawo przedsiębiorców oraz inne ustawy dotyczące działalności gospodarczej¹¹. Zgodnie z tym artykułem osoby wykonujące pracę nakładczą, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, oraz osoby z nimi współpracujące, osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące,

⁹ Zob. szerzej na ten temat w: *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, s. 429.

¹⁰ Dz.U. nr 71, poz. 609.

¹¹ Dz.U. poz. 650.

osoby współpracujące z osobami fizycznymi, o których mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców¹², osoby wykonujące odpłatnie pracę na podstawie skierowania do pracy, w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania oraz duchowni spełniający jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z tytułu pobierania zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Każda z tych osób może jednakże dobrowolnie, na swój wniosek, zostać objęta ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi także z pozostałych, wszystkich lub wybranych, tytułów.

Takie brzmienie przepisu nie pozostawia wątpliwości, że osoba przebywająca na urlopie macierzyńskim może podejmować także różnego rodzaju aktywności, z którymi wiąże się obowiązek ubezpieczeń społecznych. Ustawodawca jest bowiem świadomy celu udzielenia urlopu macierzyńskiego i umożliwia łączenie go z inną aktywnością, a nawet można przyjąć, że preferuje taką osobę na rynku pracy. Dopuszczalna jest także możliwość świadczenia pracy na rzecz własnego pracodawcy¹³. Dodatkowo nie wprowadzono wymogu sprawowania przez matkę przebywającą na urlopie macierzyńskim osobistej opieki nad dzieckiem pomimo wyraźnego i jednoznacznego stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy, taki wymóg zaś wiąże już np. ojca dziecka lub innego członka rodziny w przypadku nabycia tego uprawnienia po matce. Ponadto prowadząc pozarolniczą działalność gospodarczą w okresie urlopu macierzyńskiego, ubezpieczona nie będzie z tego tytułu podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym¹⁴. Koszty jej działalności będą zatem mniejsze. Sam ustawodawca zdaje się więc w ten sposób zachęcać do podejmowania tego typu aktywności.

Osobną kwestią pozostaje relacja analizowanego przepisu do celów, jakie przyświecają urlopowi macierzyńskiemu. Poza sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem celem jest również ochrona matki w okresie połogu. Nie zmienia to jednak faktu, że na gruncie u.s.u.s. taka dodatkowa aktywność w trakcie urlopu macierzyńskiego jest dopuszczalna. W tym miejscu trzeba podkreślić, że ustawodawca pozbawia prawa do składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osoby przebywające na urlopach wychowawczych, które posiadają inny tytuł do ubezpieczeń społecznych. Warto także zauważyć, że urlop wychowawczy może być udzielony po wykorzystaniu przez pracownicę urlopu macierzyńskiego oraz urlopu rodzicielskiego, czyli co do zasady po ukończeniu przez dziecko pierwszego roku życia, kiedy potrzeby dziecka w zakresie sprawowania nad nim opieki bezpośredniej z pewnością nie są większe niż tuż po jego urodzeniu. Tymczasem pracownica, nabywając prawo do urlopu macierzyńskiego, kiedy to dziecko w największym

¹² Dz.U. z 2021 r. poz. 162.

¹³ Ł. Jurek, *Prawo do urlopu macierzyńskiego a możliwość świadczenia pracy na tle norm prawa krajowego* [w:] *Człowiek – jego prawa i odpowiedzialność*, red. R.K. Tabaszewski, Lublin 2013, s. 171.

¹⁴ Ł. Jurek, *Zleceniobiorcy a zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych. Uwagi de lege lata i postulaty de lege ferenda* [w:] *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, s. 394.

stopniu potrzebuje jej opieki¹⁵, jest traktowana znacznie korzystniej od matki starszego dziecka. Ta kwestia zostanie poddana szerszej analizie w kolejnej części pracy.

Korzystanie przez ubezpieczone z zasiłku chorobowego w okresie ciąży

Ubezpieczona w razie niezdolności do pracy w okresie ciąży może korzystać z zasiłku chorobowego. Niezdolność do pracy jest orzekana przez lekarza, który w zaświadczeniu lekarskim określa czas jej trwania. To zatem na lekarzu, nie tylko we wskazanym przykładzie, spoczywa obowiązek oceny, na jaki okres powinna być orzeczona niezdolność do pracy z powodu choroby. W części przypadków, gdy osoba, która pobiera zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy w okresie ciąży, nie jest uprawniona do zasiłku macierzyńskiego, wyczerpanie okresu zasiłkowego będzie się wiązało z utratą prawa do zasiłku chorobowego. Zasiłek chorobowy przysługuje przez czas niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy, nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a w razie gruźlicy – nie dłużej niż 270 dni.

Należy zauważyć, że ustawodawca nie zakłada różnego sposobu ustalania wysokości zasiłku chorobowego w okresie ciąży i w czasie niezdolności do pracy przypadającym w innym okresie. Wyższa jest tylko jego wysokość, wynosi on bowiem 100 proc. podstawy wymiaru zasiłku. Od wypłacanego zasiłku chorobowego nie odprowadza się składek na ubezpieczenia społeczne, przez co nie stanowi on podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz na ubezpieczenie zdrowotne. Jedynie w razie wynagrodzenia chorobowego odprowadza się składkę na ubezpieczenie zdrowotne.

Uprawnienia z art. 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych

Od 1 września 2013 r. istnieje nowy tytuł podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym w związku z przerwą w wykonywaniu zatrudnienia na własny rachunek. Tytuł ten jest związany ze sprawowaniem osobistej opieki nad dzieckiem¹⁶. Powyższą zmianę ustawodawca uzasadnił:

[...] potrzebą zadbania o wysokość przyszłych świadczeń osób wychowujących dzieci, ustawodawca uznał za właściwe rozszerzenie kręgu osób, za które, tak jak w przypadku osób przebywających na urloпах wychowawczych, koszty finansować ma w całości budżet państwa za pośrednictwem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych¹⁷.

¹⁵ Z wyjątkiem sytuacji, gdy matka wykorzystuje część urlopu przed porodem.

¹⁶ B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 195.

¹⁷ *Ibidem*.

Zauważalne jest podobieństwo określonych w art. 6a u.s.u.s. zasad podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym do rozwiązań funkcjonujących na gruncie Kodeksu pracy¹⁸, w szczególności jeżeli chodzi o wymóg posiadania co najmniej 6-miesięcznego stażu ubezpieczeniowego¹⁹ oraz o wiek dziecka, nad którym sprawowana jest opieka²⁰. Jednocześnie należy zauważyć, że przedmiotowy warunek powinien być uznany za spełniony także w sytuacji, gdy osoba prowadząca działalność w okresie sześciu miesięcy poprzedzających sprawowanie opieki podlegała ubezpieczeniom społecznym jako osoba pobierająca zasiłek macierzyński, do którego nabyła prawo z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej. Tożsamą zasadę należy stosować także względem osób współpracujących, zleceniobiorców i duchownych. Jej konsekwencją jest np. opłacanie składek za osoby prowadzące działalność pozarolniczą, które choć zakończyły pobieranie zasiłku macierzyńskiego, nadal sprawują opiekę nad dzieckiem, jeżeli spełniają też inne warunki²¹.

W tym miejscu trzeba wyraźnie podkreślić, że za niedopuszczalną należy uznać rozszerzającą wykładnię przepisu art. 6 ust. 1 i 2 u.s.u.s., uzależniając objęcie obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi od nieposiadania zadłużenia w opłacaniu składek w okresie poprzedzającym sprawowanie opieki nad dzieckiem. Należy bowiem wyraźnie rozgraniczyć prawo do świadczeń z ubezpieczeń społecznych od egzekucji zobowiązań z tytułu składek, która jest zadaniem ZUS. Z tego też względu za trafny trzeba uznać pogląd Sądu Apelacyjnego w Białymstoku, który wyraźnie wskazał, że wskazany wyżej 6-miesięczny okres dotyczy wyłącznie czasu podlegania ubezpieczeniu społecznemu²².

Możliwość podejmowania dodatkowej działalności zarobkowej podczas przebywania na urloпах związanych z rodzicielstwem

Przedmiotem tej części pracy nie będzie analiza poszczególnych rodzajów urloпów związanych z rodzicielstwem. Ta kwestia w piśmiennictwie została już szeroko omówiona. Bogate jest także orzecznictwo w przedmiotowym zakresie, zatem rozważania tego typu należy uznać za zbędne. Istnieje jednak wciąż poważna rozbieżność pomiędzy poglądami wyrażanymi przez autorów związanych z prawem pracy a praktyką ustawodawcy i poglądami głoszonymi przez autorów związanych z ubezpieczeniami społecznymi.

18 Dz.U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162, dalej jako k.p.

19 Por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2018 r., I UK 303/17, OSNP 2018, nr 9, poz. 125.

20 B. Gudowska, J. Strusińska-Żukowska, *op. cit.*, s. 195.

21 A. Radziśław, *Komentarz do art. 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, LEX/el. 2015.

22 Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 21 kwietnia 2016 r., III AUa 1021/15, LEX nr 2053903.

Ci drudzy raczej nie sprzeciwiają się łączeniu aktywności zawodowej z przebywaniem na urloпах związanych z rodzicielstwem²³. Ich stosunek do przedmiotowej sprawy wydaje się bliższy naukom administracyjnoprawnym, co przy okazji musi skłaniać do refleksji nad obecną i dominującą kwalifikacją prawa ubezpieczeń społecznych jako dziedziny najbliższej prawu pracy. Ta kwestia ma kluczowe znaczenie dla dalszych rozważań, ponieważ od posiadania innych tytułów do ubezpieczeń społecznych zależy sposób ustalania podstawy wymiaru składek. Tego dylematu tutaj nie da się rozstrzygnąć, jednak istotne jest, że ustawodawca wyraźnie opowiedział się za drugą opcją. Jednakże nawet uwzględniając kierunek myślenia przyjęty przez ustawodawcę, trudno nie dostrzec u niego braku konsekwencji, o czym była już mowa wyżej, w podejściu do osób przebywających na poszczególnych rodzajach urloпów. Trudno także zgodzić się z tezą, że realia rynkowe czy też społeczno-gospodarcze mogą mieć prymat nad samą instytucją urlopu.

Podstawą nabycia prawa do urlopu macierzyńskiego przez pracownicę jest urodzenie przez nią dziecka w trakcie pozostawania w stosunku pracy²⁴. Nieistotne jest przy tym, jaki ma ona staż pracy, ważny jest sam fakt stosunku pracy, który łączy pracownicę z pracodawcą. Nie ma także znaczenia w tej sytuacji to, czy dziecko urodziło się żywe, czy też zmarło przy porodzie. Podstawą udzielenia urlopu jest zaświadczenie o przewidywanej dacie porodu oraz zaświadczenie o dacie porodu²⁵. W piśmiennictwie wskazuje się, że urlop macierzyński przysługuje w związku z koniecznością opieki nad dzieckiem. Z uwagi na

[...] osobisty charakter i cel tego urlopu, jakim jest przede wszystkim ochrona zdrowia pracownicy, co do zasady nie ma [...] możliwości podjęcia pracy zarobkowej w trakcie urlopu macierzyńskiego²⁶.

Ze względów społecznych taki pogląd zasługuje na aprobatę, jednakże nie znajduje już oparcia w obowiązujących przepisach. W tym kontekście należy także zwrócić uwagę na pogląd Agnieszki Rzeteckiej-Gil, która trafnie odwołuje się do celu wypłaty zasiłku macierzyńskiego. Celem wypłaty tych środków jest zapewnienie możliwości utrzymania się w sytuacji utracenia zarobków z powodu zaprzestania wykonywania pracy w związku z przyjściem na świat dziecka i z koniecznością sprawowania nad nim osobistej opieki²⁷.

W tym miejscu należy odwołać się także do wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 12 lipca 1984 r.²⁸, który wyraźnie wskazuje, że państwa członkowskie powinny wprowadzić albo utrzymać przepisy, które mają na celu ochronę kobiet w związku z ciążą i macierzyństwem. Kobiety mają podlegać ochronie z uwagi na dwa czynniki:

Po pierwsze, uzasadnionym prawnie jest zapewnienie ochrony biologicznego stanu kobiety podczas ciąży i po ciąży, aż do chwili powrotu normalnych funkcji fizycznych

23 Tak m.in. I. Jędrasik-Jankowska, *op. cit.*, s. 327.

24 U. Jackowiak, *Sytuacja pracownicza kobiet*, Warszawa 1994, s. 85.

25 A. Martusiewicz, A. Piecyk, *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa 2007, s. 153.

26 A. Pawłowska-Lis, *Praca na urlopie macierzyńskim*, LEX/el. 2012.

27 A. Rzetecka-Gil, *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Warszawa 2009, s. 17.

28 Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z 12 lipca 1984 r., 184/83, LEX nr 131373.

i psychicznych kobiety po narodzinach dziecka; po drugie, prawnie uzasadnioną jest ochrona szczególnego związku pomiędzy kobietą a jej dzieckiem podczas okresu następującego po ciąży i narodzinach, poprzez uniemożliwienie zakłócania tego związku przez liczne obciążenia, które wynikałyby z jednoczesnego wykonywania zatrudnienia²⁹.

W kontekście prowadzonych rozważań trudno uciec od refleksji, że jeżeli ubezpieczona kontynuuje działalność zarobkową, to otrzymuje obok należnego zasiłku macierzyńskiego swoistą premię finansową w postaci dodatkowych środków³⁰, co zaprzecza celowi urlopu. Ustawodawca powinien zatem opowiedzieć się wyraźnie za jedną z koncepcji. Obecna sytuacja, w której z jednej strony wskazuje się na potrzebę zapewnienia opieki dziecku, z drugiej zaś – w tym samym czasie – dopuszcza się aktywność zawodową, jest nie do pogodzenia z samą istotą urlopu macierzyńskiego. Nie oznacza to, że autor sprzeciwia się aktywności zawodowej ubezpieczonych w tym szczególnie ważnym dla dziecka okresie życia. Niezbędna jest jednak w tym przypadku pewna konsekwencja ustawodawcza. Ubezpieczona powinna bowiem mieć możliwość albo dalszego prowadzenia działalności gospodarczej, ale pod warunkiem, że zrezygnuje ze sprawowania bezpośredniej opieki nad dzieckiem, albo powinna też w tym okresie skoncentrować się tylko na opiece nad dzieckiem. Biorąc powyższe pod uwagę, z aprobatą należy przyjąć rozwiązania funkcjonujące w zakresie urlopu rodzicielskiego. Pracownica, jeśli złoży odpowiedni wniosek, może dzielić się z ojcem dziecka możliwością korzystania z urlopu rodzicielskiego albo pobierania zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi tego urlopu³¹. Urlop rodzicielski przysługuje łącznie obojgu rodzicom dziecka³², mogą oni z niego korzystać również w tym samym czasie³³. Są to rozwiązania elastyczne, które mają za zadanie zapewnić faktyczną możliwość sprawowania opieki nad dzieckiem i umożliwić godzenie jej z aktywnością zawodową. Stworzono więc nie swego rodzaju fikcję, jak w przypadku urlopu macierzyńskiego, lecz uregulowania, które faktycznie mają na celu dobro dziecka.

Podsumowanie

Przedmiotowa praca wykazała, że co do zasady przyjęty przez ustawodawcę sposób ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe osób w okresie wczesnego rodzicielstwa zabezpiecza ich interesy. Pewnej refleksji wymaga jednakże kwestia ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe opłacanych za osoby przebywające na urlopowach wychowawczych. Nie wydaje się, by

29 *Ibidem*.

30 Ł. Jurek, *Zleceniobiorcy a zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych. Uwagi de lege lata i postulaty de lege ferenda* [w:] *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015, s. 395.

31 Art. 179¹ § 2 k.p.

32 Art. 182^{1a} § 2 k.p.

33 Art. 182^{1a} § 3 k.p.

należało w tym przypadku dać pierwszeństwo konieczności odwzorowania wysokości wynagrodzenia. Kluczowy jest bowiem aspekt socjalny, który powinien wyrażać się wsparciem osób o niższym statusie materialnym, co przełoży się na wyższe świadczenia z ubezpieczeń społecznych w przyszłości.

Powyższy tok rozumowania wpisuje się również w aktualną praktykę ustawodawcy. Niezależnie od wnoszonego wkładu do systemu ubezpieczeń społecznych lub też braku wkładu wypłacane jest przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych np. rodzicielskie świadczenie uzupełniające. Jak się wydaje, ten kierunek w polskim systemie ubezpieczeń społecznych będzie się nasilać, ponieważ np. wysokość wypłacanych świadczeń w części przypadków nie pozwala na zaspokojenie podstawowych potrzeb natury egzystencjalnej. Stąd też coraz powszechniejsze są opinie wskazujące na potrzebę sięgnięcia po rozwiązania korygujące wysokość tychże świadczeń. Wydaje się, że najnowsze rozwiązania legislacyjne w postaci trzynastej i czternastej emerytury zmierzają w tym kierunku.

dr Łukasz Jurek
Uniwersytet Humanistyczno-Przyrodniczy
im. Jana Długosza w Częstochowie
ORCID: 0000-0002-7863-2249

ŹRÓDŁA

- Gudowska B., Strusińska-Żukowska J., *Ustawa o systemie ubezpieczeń społecznych. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Gwarek A., *Zwiększenie uprawnień rodzicielskich*, „Służba Pracownicza” 2010, nr 1.
- Jackowiak U., *Sytuacja pracownicza kobiet*, Warszawa 1994.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2014.
- Jędrasik-Jankowska I., *Pojęcia i konstrukcje prawne ubezpieczenia społecznego*, Warszawa 2016.
- Jurek Ł., *Prawo do urlopu macierzyńskiego a możliwość świadczenia pracy na tle norm prawa krajowego* [w:] *Człowiek – jego prawa i odpowiedzialność*, red. R.K. Tabaszewski, Lublin 2013.
- Jurek Ł., *Zleceniobiorcy a zbieg tytułów do ubezpieczeń społecznych. Uwagi de lege lata i postulaty de lege ferenda* [w:] *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, red. M. Szablowska-Juckiewicz, M. Wałachowska, J. Wantoch-Rekowski, Warszawa 2015.
- Martusiewicz A., Piecyk A., *Urlopy pracownicze i inne zwolnienia od pracy*, Warszawa 2007.
- Pawłowska-Lis A., *Praca na urlopie macierzyńskim*, LEX/el. 2012.
- Radziśław A., *Komentarz do art. 6a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych*, LEX/el. 2015.
- Rzetecka-Gil A., *Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa*, Warszawa 2009.
- Szablowska-Juckiewicz M., Wałachowska M., Wantoch-Rekowski J., *Umowy cywilnoprawne w ubezpieczeniach społecznych*, Warszawa 2015.

Rules for determining the basis for calculating pension insurance contributions for persons in the period of early parenthood

The subject of the work is the analysis of the principles for determining the basis for calculating contributions for pension and disability pension insurance for persons on a leave of absence related to parenthood. The analysis covers not only the matter of being subject to insurance while exercising parenthood rights and entitlements, but also the period of leave itself. An important advantage of the work is also the reference to the practical aspects relating to maternity leave benefits.

Key words: security, parenthood, contributions, insurance, allowance