

Wyrównanie zasiłków obniżonych z powodu COVID – 19

Skutkami epidemii COVID – 19 zostały też dotknięte niektóre osoby pobierające zasiłki z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Na wniosek pracownika możliwe jest wyrównanie obniżonego zasiłku. Poniżej omówienie tego zagadnienia.

Przyczyna obniżenia

Temat ten należy rozpocząć od przepisu art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (ust. zasiłkowa), który brzmi następująco: „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, o których mowa w art. 36.”

W wyniku obniżenia wymiaru etatu na podstawie przepisów poszczególnych tarcz antykrzysowych (przepisy art. 15g ust. 8, art. 15 gb ust. 1 pkt 1, art. 15zf ust. 1 pkt 3 i art. 15 zzzzzz ust. 2 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID – 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (ust. antykrzysowej)), na podstawie przepisu art. 40 ust. zasiłkowej mogło dochodzić do ponownego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku i obliczenia go od niższej podstawy. Co ciekawe Sąd najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r., sygn. akt: II UK 206/15 uznał, że: „Podstawa 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 (jednolity tekst: 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).” oraz, że „Ubezpieczona, która zgodziła się na obniżenie o połowę czasu pracy, ale wcześniej udała się na prawie dziewięćmiesięczne zwolnienie lekarskie z powodu ciąży, zachowuje prawo do zasiłku macierzyńskiego w pełnej wysokości.”

Podstawa wyrównania

Ustawodawca stworzył bezpośrednią podstawę do wyrównywania obniżonych w powyższych sytuacjach zasiłków. Stanowi ją przepis art. 17 pkt 15 ustawy z dnia 7 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu przeciw-

działania społeczno – gospodarczym skutkom COVID – 19, który do ustawy antykrzysowej dodaje przepis art. 31zy¹³ w brzmieniu:

„1. 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 z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, 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.
2. Przepis ust. 1 stosuje się również do osób, którym obniżono wymiar czasu pracy na podstawie art. 15gb.
3. Przepis ust. 1 stosuje się również do osób, którym na podstawie art. 15zzzzz ust. 2 obniżono wymiar czasu pracy lub wprowadzono mniej korzystne warunki zatrudnienia niż wynikające z podstawy nawiązania stosunku pracy.”

To właśnie ten przepis stanowi podstawę do wyrównania uprzednio obniżonego zasiłku.

Wniosek pracownika

Zgodnie z przepisem art. 25 ustawy z dnia 7 października 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w celu przeciwdziałania społeczno – gospodarczym skutkom COVID – 19 „Podstawa wymiaru świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, przysługujących osobom, o których mowa w art. 31zy¹³ 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, za okres przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, podlega ponownemu przeliczeniu, jeżeli świadczenie wypłacone na podstawie dotychczasowych przepisów jest niższe niż świadczenie ustalone zgodnie z art. 31zy¹³ 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. Przeliczenie podstawy wymiaru świadczeń następuje na wniosek świadczeniobiorcy.”

Rafał Rzepecki

Pracownicy mogą mieć wpływ na kształt umowy o zarządzanie PPK

Umowa o zarządzanie PPK reguluje stosunki pracodawcy z instytucją finansową i jest podstawą do zawarcia – w imieniu i na rzecz pracowników – umowy o prowadzenie PPK.

Obowiązek zawarcia umowy o zarządzanie PPK ma każdy podmiot zatrudniający, czyli m.in. pracodawca lub zleceniodawca, który zatrudnia co najmniej jedną osobę zatrudnioną (np. pracownika lub zleceniobiorcę), w imieniu której jest obowiązany zawrzeć umowę o prowadzenie PPK. Podmioty, które nie są zobowiązane do stosowania ustawy o PPK, a więc te, których nie dotyczy obowiązek zawierania tej umowy to: mikroprzedsiębiorcy, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą im deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK oraz osoby fizyczne, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym ze swoją działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. Umowy o zarządzanie PPK nie muszą także zawierać podmioty zatrudniające, które – na dzień objęcia ich ustawą o PPK – oferowały (i nadal oferują) pracownikom Pracowniczy Program Emerytalny (w PPE musi uczestniczyć co najmniej 25% załogi, a wpłata podstawowa wynosi co najmniej 3,5% wynagrodzenia). Nie muszą, ale – jeśli tak zdecydują – mogą. Zależy to tylko od ich woli

Umowa o zarządzanie PPK jest zawierana z instytucją finansową w postaci elektronicznej, pozwalającej na utrwalenie jej treści na trwałym nośniku. Lista instytucji finansowych dopuszczonych do prowadzenia pracowniczych planów kapitałowych, wpisanych do ewidencji PPK, dostępna jest na stronie www.mojppk.pl.

Obowiązek konsultacji

Instytucję finansową, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK, wybiera podmiot zatrudniający, w porozumieniu z działającą u niego zakładową organizacją związkową, a jeśli takiej organizacji u niego nie ma – w porozumieniu z reprezentacją osób zatrudnionych wyłonioną w trybie przyjętym w tym podmiocie. Wójt (burmistrz, prezydent miasta), zarząd powiatu albo zarząd województwa może – w imieniu podmiotów zatrudniających, będących jednostkami organizacyjnymi danej jednostki samorządu terytorialnego (j.s.t.)

– dokonać wyboru instytucji finansowej, z którą te podmioty zatrudniające zawrą umowy o zarządzanie PPK. Również w takiej sytuacji konieczny jest udział tzw. strony społecznej (wybór dokonywany być powinien w porozumieniu z przedstawicielami zakładowych organizacji związkowych działających w jednostkach organizacyjnych objętych wyborem albo – w razie braku organizacji związkowych – z przedstawicielami reprezentacji osób zatrudnionych). Należy też podkreślić, że udział strony społecznej wymagany jest nie tylko w przypadku wyboru instytucji finansowej, z którą zostanie zawarta umowa o zarządzanie PPK. Również zmianę takiej umowy pracodawca powinien uzgodnić z zakładową organizacją związkową lub inną reprezentacją osób zatrudnionych, przy czym warunki zmiany umowy o zarządzanie PPK powinny wynikać z treści tej umowy.

Ustawa o PPK w art. 10 wymienia elementy, jakie powinna regulować umowa o zarządzanie PPK. Chodzi tu m.in. o warunki i tryb zawierania przez pracodawcę umów o prowadzenie PPK, warunki gromadzenia środków i zarządzania nimi przez poszczególne fundusze zdefiniowanej daty, wysokość wpłat dodatkowych finansowanych przez pracodawcę dla poszczególnych grup osób zatrudnionych czy sposób deklarowania wpłat dodatkowych finansowanych przez uczestnika PPK i sposób zmiany wysokości tych wpłat. Reszta zależy od woli stron. Pracodawcy powinni jednak pamiętać, że umowa o zarządzanie PPK nie może zawierać warunków mniej korzystnych niż warunki prezentowane przez instytucję finansową w portalu PPK w dniu zawarcia tej umowy.

Brak porozumienia

Jeżeli na miesiąc przed upływem terminu, w którym podmiot zatrudniający jest obowiązany do zawarcia umowy o zarządzanie PPK, nie zostanie osiągnięte porozumienie, o którym mowa wyżej, podmiot zatrudniający samodzielnie wybiera instytucję finansową. Taka sama zasada obowiązuje, gdy wspólnego (dla jednostek organizacyjnych danej j.s.t.) wyboru instytucji finansowej dokonuje wójt (burmistrz, prezydent miasta), zarząd powiatu albo zarząd województwa.

cd. str. VI