



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

BM-II.059.1.483.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan
Włodzimierz Czarzasty
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 12484 Pani Posłanki Agnieszki Ścigaj, w sprawie praktyk Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) dotyczących przyznawania i odbierania zasiłków macierzyńskich, po uzyskaniu informacji przekazanych z ZUS, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Kierownictwo Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (MRPiPS) przywiązuje szczególną wagę do zasady ochrony macierzyństwa (art. 18 Konstytucji) oraz zasady równości i niedyskryminacji osób z jakiegokolwiek powodu (art. 32 Konstytucji), w tym ze względu na płeć czy realizację ról związanych z rodzicielstwem. Zasady te muszą przekładać się nie tylko na sferę stanowienia prawa, ale także na praktykę jego stosowania. Z tego powodu winny one znaleźć odzwierciedlenie również w praktyce stosowania prawa ubezpieczeń społecznych przez ZUS – również w zakresie kontroli płatników składek oraz rozstrzygania o uprawnieniach do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, w tym związanych z macierzyństwem. Pragnę również dodać, że temat weryfikacji przez ZUS prawidłowości podlegania ubezpieczeniom społecznym jest w resorcie polityki społecznej traktowany z należytą powagą. Z tych powodów w sprawach tych występowałem do Prezesa ZUS z prośbą o weryfikację praktyk ZUS w zakresie kontroli płatników składek będących jednocześnie ubezpieczonymi, a którymi są kobiety w ciąży; weryfikacji podlegania przez kobiety w ciąży ubezpieczeniom społecznym oraz w zakresie przyznawania i odbierania zasiłków macierzyńskich. W tych sprawach zwróciłem się również do Przewodniczącego Rady Nadzorczej ZUS z prośbą o uczynienie ich przedmiotem prac tego organu. Jednocześnie informuję, że w Ministerstwie obecnie prowadzone są analizy dotyczące zmian legislacyjnych, aby prowadzone przez ZUS kontrole nie budziły wątpliwości w zakresie weryfikacji prawidłowości zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych, podlegania tym ubezpieczeniom, jak i prawidłowości wykonywania obowiązków z zakresu ubezpieczeń społecznych.

Z przekazanych przez ZUS informacji wynika, że w 2024 r. ZUS wydał ogółem 90 788 decyzji. Odwołań decyzji było 7 520, zaś orzeczeń utrzymujących decyzje ZUS w mocy 3 577. Z ogólnej liczby decyzji:

- stwierdzających niepodleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik (który wystąpił z wnioskiem o świadczenie krótkoterminowe) było 3 173, z czego kobiet w ciąży dotyczyło 1 279 (odwołań od decyzji dotyczących kobiet w ciąży było 500, a orzeczeń utrzymujących w mocy decyzje ZUS ich dotyczące 290);
- stwierdzających niepodleganie ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność (która wystąpiła z wnioskiem o świadczenie krótkoterminowe) wydano 471, z czego dotyczących kobiet w ciąży 58 (odwołań od decyzji dotyczących kobiet w ciąży złożono 15, zaś orzeczeń utrzymujących w mocy decyzje ZUS dotyczące tej grupy wydano 34).

W I półroczu br. ZUS¹ wydał ogółem 42 687 decyzji, od których złożono 5 051 odwołań. Orzeczeń utrzymujących w mocy decyzje ZUS wydano 1 632. Z ogólnej liczby decyzji:

- stwierdzających niepodleganie ubezpieczeniom społecznym jako pracownik, który wystąpił z wnioskiem o świadczenie krótkoterminowe, wydano 1 488, z czego dotyczących kobiet w ciąży 593 (odwołań od decyzji dotyczących kobiet w ciąży złożono 268, zaś orzeczeń utrzymujących w mocy decyzje ZUS dotyczące kobiet w ciąży wydano 152);
- stwierdzających niepodleganie ubezpieczeniom społecznym jako osoba prowadząca działalność, która wystąpiła z wnioskiem o świadczenie krótkoterminowe, wydano 176, z czego dotyczących kobiet w ciąży 24 (odwołań od decyzji dotyczących kobiet w ciąży złożono 10, a orzeczeń utrzymujących w mocy decyzje ZUS dotyczące kobiet w ciąży wydano 13).

Z informacji przekazanych przez ZUS wynika, że liczba decyzji stwierdzających niepodleganie ubezpieczeniom społecznym osób, które wystąpiły z wnioskiem o świadczenie krótkoterminowe, w stosunku do wszystkich wydanych decyzji stanowiła:

- w 2024 r. ok. 4%, w tym kobiet w ciąży 1,47%;
- w I połowie 2025 r. ok. 3,5%, w tym kobiet w ciąży 1,44%.

Informuję, że ZUS nie posiada funkcjonalności umożliwiającej przedstawienie danych związanych z liczbą decyzji dotyczących nienależnie pobranych zasiłków macierzyńskich (konieczność zwrotu zasiłku macierzyńskiego).

Należy przy tym podkreślić, że wspieranie macierzyństwa i zwiększanie dzietności to strategiczne cele państwa, dlatego wszelkie praktyki mogące zniechęcać kobiety do korzystania z przysługujących im praw powinny być eliminowane, a wszelkiego rodzaju postępowania wobec kobiet w ciąży oraz po urodzeniu dziecka powinny być prowadzone z należytą empatią i starannością.

Trzeba podkreślić, że kobieta w ciąży ma prawo do uzyskania podwyżki lub zmiany wynagrodzenia, jak i rozpoczęcia nowej pracy. Prawo pracy nie zawiera bowiem obostrzeń dotyczących zmiany warunków pracy ani nawiązania nowego stosunku pracy z kobietą w ciąży.

W orzecznictwie sądowym podkreśla się, że umowa o pracę wywołuje skutki nie tylko bezpośrednio, dotyczące wprost wzajemnych relacji między pracownikiem i pracodawcą, lecz także dalsze, pośrednie, w tym w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, kształtuje bowiem stosunek ubezpieczenia społecznego, określa wysokość składki i w konsekwencji prowadzi do uzyskania odpowiednich świadczeń. Ocena postanowień umowy może i powinna być zatem dokonywana także z punktu widzenia prawa ubezpieczeń społecznych. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego i sądów powszechnych ugruntowane jest stanowisko, iż ZUS może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że wypłacono je na podstawie umowy sprzecznej z prawem, z zasadami współżycia społecznego lub zmierzając do obejścia prawa (uchwała Sądu Najwyższego z 27 kwietnia 2005 r., sygn. akt II UZP 2/05). Ocena ekwiwalentności wynagrodzenia wymaga uwzględnienia każdego konkretnego przypadku, a zwłaszcza rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy oraz wymaganych kwalifikacji. Jeżeli ogół okoliczności wskazuje na nieważność umowy o pracę w części dotyczącej wynagrodzenia, bo nie spełnia ono

¹ Podane dane w zakresie liczby orzeczeń sądowych dotyczą orzeczeń zapadłych w 2024 r. lub w I półroczu 2025 r. co oznacza, że są to orzeczenia w stosunku do decyzji ZUS wydanych także w latach poprzednich.

wymogów art. 78 §1 Kodeksu pracy, a więc nie odzwierciedla jakości, ilości i rodzaju wykonywanej pracy, ZUS ma prawo ustalić podstawę wymiaru składek. ZUS nie pozbawia w takich przypadkach ubezpieczonego świadczenia, lecz urealnia je do wartości adekwatnej do wynagrodzenia spełniającego warunki określone w art. 78 §1 Kodeksu pracy. Zasadność rozstrzygnięcia ZUS w tym zakresie podlega indywidualnej ocenie w toku postępowania odwoławczego. Jasne jest natomiast, że kryterium doboru umów o pracę stanowiących tytuł do podlegania ubezpieczeń społecznych w celu weryfikacji podstawy wymiaru składki nie może być pozostawanie w ciąży przez ubezpieczoną lub urodzenie dziecka.

Informuję, że zgodnie z Kodeksem pracy pracodawca ma prawo pozyskania od kandydata do pracy, przed rozpoczęciem przez niego zatrudnienia, określonych informacji oraz przedstawienia mu określonych dokumentów. Kategorie danych osobowych, do pozyskania których pracodawca jest obowiązany określa art. 22¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym ma on prawo żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie podania danych osobowych obejmujących: imię (imiona) i nazwisko, datę urodzenia, dane kontaktowe wskazane przez taką osobę, jej wykształcenie, kwalifikacje zawodowe oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Danych osobowych dotyczących wykształcenia, kwalifikacji zawodowych i przebiegu dotychczasowego zatrudnienia pracodawca żąda, jeżeli jest to niezbędne do wykonywania pracy określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Pracodawca żąda podania innych danych osobowych gdy jest to niezbędne do zrealizowania uprawnienia lub spełnienia obowiązku wynikającego z przepisów prawa.

Biorąc pod uwagę powyższe pracodawca nie może pytać kandydatki na pracownicę, czy jest w ciąży, chyba że zamierza zatrudnić ją na takim stanowisku, na którym praca w tym stanie jest niedozwolona ze względu na ochronę macierzyństwa. I tak na podstawie art. 176 Kodeksu pracy kobiety w ciąży i kobiety karmiące dziecko piersią nie mogą wykonywać prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, mogących mieć niekorzystny wpływ na ich zdrowie, przebieg ciąży lub karmienie dziecka piersią. Wykaz takich prac określa Rada Ministrów w drodze rozporządzenia Rady Ministrów². W tej sytuacji, jeśli pracodawca nie wie, czy kobieta, której zatrudnienie rozważa jest w ciąży lub karmi dziecko piersią, a praca, do wykonywania której ma zostać zatrudniona znajduje się w wykazie prac wzbronionych na podstawie art. 176 § 2 Kodeksu pracy, to ma on prawo poprosić tę kobietę o podanie informacji, czy jest w ciąży lub czy karmi dziecko piersią, ona zaś ma obowiązek ich udzielenia (wyrok Sądu Najwyższego z 17 kwietnia 2007 r., I UK 324/06). Przypadek ten jest jednak wyjątkiem od generalnej zasady zakazu pozyskiwania przez pracodawcę od kandydatki do zatrudnienia informacji o tym, czy jest w ciąży.

Z wyrazami szacunku

z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
dr hab. Sebastian Gajewski, prof. uczelni
Podsekretarz Stanu
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

² rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 3 kwietnia 2017 r. w sprawie wykazu prac uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży i kobiet karmiących dziecko piersią, Dz. U. poz. 796