



Sygn. akt I UK 120/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania P.K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddziałowi w Ł.

o zasiłek macierzyński,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 października 2020 r.,

skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ł.

z dnia 23 października 2018 r., sygn. akt VIII Ua [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ł. wyrokiem z 23 października 2018 r. oddalił apelację skarżącej wnioskodawczyni P.K. od wyroku Sądu Rejonowego dla Ł.[...] z 6 kwietnia 2018 r., który oddalił jej odwołanie od decyzji pozwanego Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych - I Oddział w Ł. z 14 grudnia 2017 r. Decyzją tą pozwany przyznał wnioskodawczyni prawo do zasiłku chorobowego za okres od 7 kwietnia do 16 lipca 2015 r. i zasiłku macierzyńskiego za okres od 17 lipca do 16 października 2015 r., odmówił prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od 17 października do 3 grudnia 2015 r., prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 4 grudnia 2015 r. do 14 stycznia 2016 r. oraz prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od 15 stycznia 2016 r. do 14 lipca 2017 r. Przyczyną odmowy dalszego zasiłku było stwierdzenie, iż ubezpieczona zrezygnowała z urlopu macierzyńskiego wobec powrotu do pracy i wykonywania jej w wymiarze 1/4 czasu pracy, co nie było dopuszczalne przed upływem 14 tygodni urlopu macierzyńskiego. Wnioskodawczyni zarzuciła, że brak jest przepisu do pozbawienia jej prawa do zasiłku macierzyńskiego wyłącznie z tego powodu, że w trakcie urlopu macierzyńskiego podjęła pracę zarobkową. Pozwany bezzasadnie przyjął, że zrezygnowała z urlopu macierzyńskiego, gdyż praca maksymalnie 10 godzin tygodniowo nie powodowała utraty możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem. Przyczyną podjęcia zatrudnienia była trudna sytuacja materialna w związku z długotrwałym postępowaniem sądowym w sprawie o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym.

Sąd Rejonowy ustalił, że wnioskodawczyni była zatrudniona w przedsiębiorstwie jej ojca od 2 listopada 2009 r. 17 lipca 2015 r. urodziła syna. 17 października 2015 r. w drodze aneksu do umowy o pracę strony obniżyły wymiar czasu pracy do 1/4 etatu i zmniejszyły proporcjonalnie wynagrodzenie do 700 zł. Wnioskodawczyni nie składała oświadczenia o rezygnacji z urlopu macierzyńskiego. W związku z powrotem do pracy jej mąż nie przejął opieki nad dzieckiem i kontynuował własne zatrudnienie. Sąd Rejonowy decyzję pozwanego uznał za prawidłową. Wskazał, że pracownica może zrezygnować z pozostałej części urlopu macierzyńskiego dopiero po wykorzystaniu co najmniej 14 tygodni tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. Pracownica nie może zrezygnować ze wskazanej części urlopu macierzyńskiego w sposób autonomiczny, skuteczność jej decyzji zależy od tego, czy pracownik –

ojciec wychowujący dziecko wystąpi z pisemnym wnioskiem o wykorzystanie pozostałej części urlopu. W przeciwnym wypadku pracownica musi wykorzystać urlop w całości. Wnioskodawczyni po upływie 13 tygodni urlopu macierzyńskiego powróciła do pracy na 1/4 etatu. Nie dokonała rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka, o której mowa w art. 180 § 5 k.p. Nie mogła tego uczynić w okresie korzystania z podstawowego urlopu macierzyńskiego. Nie mogło też dojść do połączenia świadczenia pracy w ograniczonym wymiarze z dalszym przebywaniem na urlopie macierzyńskim, gdyż wnioskodawczyni nie rozpoczęła jeszcze wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Poprzez jednak zawarcie aneksu do umowy o pracę i realizację jego postanowień doszło do nieprawidłowego, jednakże skutecznego zakończenia korzystania przez ubezpieczoną z urlopu macierzyńskiego i rozpoczęcia świadczenia pracy w wymiarze 1/4 etatu. Nie mogła łączyć pracy z pozostawaniem na urlopie macierzyńskim, dlatego dorozumianie zrezygnowała z urlopu. Wnioskodawczyni przez powrót do pracy 17 października 2015 r. zakończyła korzystanie z urlopu macierzyńskiego i od tej daty nie przysługuje jej również prawo do zasiłku macierzyńskiego. Nastąpiła przerwa w korzystaniu z kolejnych instytucji prawa pracy związanych z macierzyństwem, tj. dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego, co spowodowało, że ubezpieczonej nie przysługiwało również prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od 4 grudnia 2015 r. ani prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od 15 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji podzielił ustalenia i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Zarzuty skarżącej uznał za niezasadne. Wskazał na te same regulacje i potwierdził, że pracownica nie może zrezygnować z części urlopu macierzyńskiego. Bezspornym jest, że wnioskodawczyni nie dokonała rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka (art. 180 § 5 k.p.). Nie mogła tego uczynić w okresie korzystania z podstawowego urlopu macierzyńskiego.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego: 1) art. 29 ust. 1 i 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu obowiązującym 17 lipca 2015 r. (w dacie urodzenia dziecka i jednocześnie w dacie nabycia prawa do zasiłku

macierzyńskiego) oraz art. 6 ust. 1 pkt 19 oraz art. 9 ust. 1c i 1d ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (w brzmieniu z tej samej daty) poprzez błędne przyjęcie, że wykonywanie pracy zarobkowej w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego (w rozmiarze nie niweczącym istoty urlopu macierzyńskiego) powodować miałyby utratę prawa do tego zasiłku; 2) art. 29 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu obowiązującym 17 lipca 2015 r. w zw. z art. 180 § 1 pkt 1 k.p. w brzmieniu z tej samej daty – przez ich błędną wykładnię, wyrażającą się w przyjęciu, że wnioskodawczyni rzekomo zrezygnowała z podstawowego urlopu macierzyńskiego, choć przepisy Kodeksu pracy takiej ewentualności nie przewidują, oświadczenia o rezygnacji pracownica nie składała, zaś obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/4 etatu i określenie normy czasu pracy na 10 godzin tygodniowo umożliwiało wnioskodawczyni sprawowanie osobistej opieki nad synem. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne – Czy przepisy działu ósmego Kodeksu pracy zawierają zamknięty katalog przypadków skrócenia okresu urlopu macierzyńskiego? Jeśli katalog ten jest otwarty, to czy dopuszczalna jest rezygnacja przez pracownicę z wymiaru urlopu macierzyńskiego określonego w art. 180 § 1 k.p.c. bez spełnienia warunków wymienionych w art. 180 § 4 k.p. (ewentualnie w art. 180 § 6 k.p. w przypadku pracownicy legitymującej się orzeczeniem o niezdolności do samodzielnej egzystencji)?

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

1. Skarżąca mogła pracować w spornym okresie, choćby dlatego, że było to potrzebne dla utrzymania rodziny w sytuacji, gdy pozwany niezasadnie (jak się okazało) decyzją wydaną przed urodzeniem dziecka uznał, że w ogóle nie podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracowniczego zatrudnienia. Sąd powszechny pominął tę sytuację w ocenie przedmiotu sporu. Dopiero *ex post* pozwany decyzją z 14 grudnia 2017 r. przyznał skarżącej świadczenia, jednak tylko

do 16 października 2015 r., niezasadnie przyjmując, iż wobec podjęcia zatrudnienia od 17 października 2015 r. traci od tej daty prawo do urlopu macierzyńskiego i kolejnych urlopów oraz związanych z nimi zasiłków.

Prawodawca nie przyjmuje w regulacji z art. 180 k.p., że ubezpieczona po urodzeniu dziecka jest niezdolna do pracy. Nie jest to zatem sytuacja taka jak niezdolność do pracy łączona z prawem do zasiłku chorobowego, który wyklucza pracę zarobkową pod sankcją jego utraty (art. 17 ustawy zasiłkowej). Niezdolność do pracy jest przedmiotem innej regulacji, jednak przepisy nie przewidują odliczenia z okresu urlopu macierzyńskiego okresu niesprawowania przez matkę opieki nad dzieckiem z powodu własnej choroby ani przedłużenia okresu urlopu z tego powodu. Prawodawca nie może też oprzeć regulacji na założeniu, że wszystkie ubezpieczone po urodzeniu dzieci są zdolne do pracy. Nie jest to możliwe i uprawnione, gdyż sytuacja może być różna. Nawet w szczególnym przypadku, gdy matka rezygnuje z wychowania dziecka, to urlop macierzyński po porodzie jest obligatoryjny przez określony czas (8 tygodni - art. 182 k.p.). Jest to zatem okres urlopu macierzyńskiego a nie okres niezdolności do pracy.

Po porodzie znaczenie mają zdrowie matki oraz dziecka i dalsza opieka nad nim (karmienie, pielęgnacja).

W sprawie należy zatem odróżnić regulację powszechną od indywidualnej sytuacji ubezpieczonej. Chodzi o to, że regulacja ustawowa ma na uwadze wszystkie ubezpieczone, jednak nie wszystkie matki nie są niezdolne do pracy albo nie mogą ze względu na opiekę nad dzieckiem podjąć pracy zarobkowej (dotychczasowej lub u innego pracodawcy).

W indywidualnej (jednostkowej) sytuacji podjęcie pracy w okresie podstawowego urlopu macierzyńskiego nie znosi ani prawa do urlopu macierzyńskiego ani prawa do odpowiadającego mu zasiłku. Wyłączenie tego prawa musiałoby być wyraźne w ustawie i mogłoby być wątpliwe konstytucyjnie, ze względu na inne prawa kobiet, gdy jednocześnie dziecko ma zapewnioną wymaganą i należyłą opiekę.

Innymi słowy regulacja powszechna (normatywna) milczy w kwestii możliwości podejmowania pracy po porodzie, zważając na sytuacje, w których

matki po porodzie zwykle nie mogą i nawet nie myślą o powrocie do pracy, gdyż opiekują się dziećmi i same powracają do pełni sił.

Sytuacja ta ulega z czasem zmianie, co uwzględniono w regulacji dotyczącej dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego. Przedmiot regulacji z art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej nie dotyczył jednak bezpośrednio prawa do podjęcia pracy w okresie tych urlopów, albowiem określał tylko pomniejszenie wysokości zasiłku macierzyńskiego proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączył wymienione w nim urlopy z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego takiego urlopu. Nie wynika z niego jednak zakaz pracy w okresie podstawowego urlopu macierzyńskiego, choć co najmniej pośrednio potwierdza uprawnienie do podjęcia pracy już w okresie dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Większą rangę w aspekcie przedmiotu sporu miałyby regulacja z art. 180 ust. 5 k.p. zgodnie z którą, pracownica po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego, ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko, na jego wniosek. Również z tej regulacji nie wynika zakaz podjęcia pracy przez matkę w 13 tygodniu urlopu macierzyńskiego, gdyż nie jest to przedmiotem tego przepisu.

Urlop macierzyński jest obowiązkowym urlopem ustawowym i tylko ściśle określona sytuacja (przesłanka) powoduje jego skrócenie. Art. 180 § 5 k.p. oznacza tylko tyle, że w określonym czasie pracownica może zrezygnować z pozostałej części urlopu. Przepis ten nie zajmuje się sytuacją, w której matka podejmuje pracę zarobkową przed upływem 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Podjęcie przez nią takiej pracy w tym okresie i w ogóle w czasie podstawowego urlopu macierzyńskiego, a tym bardziej w okresie kolejnych urlopów (art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej) nie jest równoznaczne z rezygnacją z pozostałej części urlopu macierzyńskiego. Rezygnacja jest zdarzeniem prawnym, wynikającym z woli i działania matki, ściśle określonym i uwarunkowanym. Spełnia się tylko przy zaistnieniu przesłanek opisanych w przepisie. Znaczenie ma przede wszystkim wola samej ubezpieczonej o rezygnacji ze szczególnego urlopu. Czym innym jest sytuacja faktyczna, w której matka podejmuje pracę zarobkową i wcale

nie rezygnuje z urlopu macierzyńskiego. Podjęcie pracy nie pozwala też na ustalenie faktyczne (art. 231 k.p.c.) o rezygnacji przez pracownicę z pozostałej części urlopu.

Tym bardziej w tej sprawie, gdyż pozwany wyłączył ubezpieczoną z ubezpieczeń społecznych w 2015 r. (od początku zatrudnienia w 2009 r.), bowiem zakwestionował jej tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym (jej pracownicze zatrudnienie). W takiej sytuacji, skoro nie była pracownikiem, to nie mogłaby nawet zrezygnować z urlopu macierzyńskiego. Innymi słowy w okresie podstawowego urlopu macierzyńskiego ubezpieczona podejmując pracę wcale nie rezygnuje z tej przyczyny i w ten sposób z prawa do urlopu i zasiłku macierzyńskiego.

2. Nie bez znaczenia jest też zarzut skargi odwołujący się do zbiegu odrębnych tytułów ubezpieczenia, czyli łączony z art. 6 ust. 1 pkt 19 oraz art. 9 ust. 1c i 1d ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zasiłek macierzyński stał się tytułem ubezpieczenia, przy czym płatnikiem składek jest budżet państwa (art. 6 ust. 1 pkt 19 w zw. z art. 16 ust. 8 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Może wystąpić zbieg tytułów ubezpieczenia, czyli z tytułu pracy i z tytułu zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Wówczas zgodnie z art. 9 ust. 1d osoba ubezpieczona podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowym z obu tytułów. Norma ta ma charakter uniwersalny i nie jest w kolizji z pierwszą tezą, że urlop macierzyński nie wyklucza podjęcia pracy.

3. Inną kwestią jest odpowiedź na pytanie czy wynagrodzenie z tytułu pracy wykonywanej w czasie urlopu macierzyńskiego zmniejsza wysokość zasiłku macierzyńskiego. Odpowiedź pozytywna jest w samej regulacji, jednak ta nie dotyczy podstawowego urlopu macierzyńskiego (art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej). Takie stanowisko prawodawcy jest zrozumiałe, skoro nie ma normy pozytywnej o możliwości wykonywania w tym czasie pracy, to konsekwentnie art. 29 ust. 7 ustawy zasiłkowej pomija też pracę w okresie podstawowego urlopu macierzyńskiego. Nie zamyka to wykładni bowiem może być potrzebna odpowiedź na pytanie czy milczenie ustawodawcy co do możliwości pracy w okresie podstawowego urlopu macierzyńskiego jest równoznaczne z wykluczeniem pomniejszenia również zasiłku macierzyńskiego o wynagrodzenie za pracę uzyskiwane w tym okresie. Stanowisko Sądu Najwyższego nie powinno tu

wyprzedzić potencjalnego sporu i rozstrzygnięcia Sądu powszechnego, gdyż to sąd powszechny w pierwszej kolejności rozpoznaje sprawę. W tej sprawie kwestia ta nie była przedmiotem rozważań, gdyż poprzestano na samym stwierdzeniu, że podjęcie pracy jest równoznaczne z utratą prawa do urlopu macierzyńskiego i kolejnych urlopów a w konsekwencji do utraty zasiłków właściwych dla tych urlopów.

Uprawniona jest zatem teza, że nie rezygnuje z podstawowego urlopu macierzyńskiego matka, która w 13-tym tygodniu po urodzeniu dziecka podejmuje pracę zarobkową w wymiarze $\frac{1}{4}$ etatu, tym bardziej gdy w tym czasie organ rentowy niezasadnie wyłączył ją z ubezpieczeń społecznych.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).