



Sygn. akt III UK 191/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z odwołania J. B.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

o prawo do wyższego zasiłku macierzyńskiego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 lipca 2019 r.,

skargi kasacyjnej odwołującej się od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w S.

z dnia 1 lutego 2018 r., sygn. akt IV Ua (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w S., pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Oddział w S. decyzją z dnia 7 grudnia 2016 r. przyznał J. B. prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego od dnia 30 listopada

2015 r. do dnia 10 stycznia 2016 r.; prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu rodzicielskiego od dnia 11 stycznia 2016 r. do dnia 10 lipca 2016 r. oraz ustalił podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego za łączny okres od dnia 13 lipca 2015 r. do dnia 10 lipca 2016 r. w wysokości przewidzianej dla ubezpieczonych zgłoszonych do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej z kodem ubezpieczenia 0510, najniższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za lipiec 2015 r. w kwocie 2375,40 zł brutto.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy w S. oddalił odwołanie J. B. oraz zasądził na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że J. B. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w [...] Kasie Oszczędnościowo - Kredytowej w W. od dnia 1 października 2004 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. Jednocześnie od dnia 1 sierpnia 2014 r. prowadziła działalność gospodarczą i z tego tytułu podlegała jedynie ubezpieczeniu zdrowotnemu. W okresie od dnia 24 listopada 2014 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. ubezpieczona była niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy. W dniu 30 czerwca 2015 r. stosunek pracy uległ rozwiązaniu z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy. Następnie w dniu 1 lipca 2015 r. J. B. zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej. W dniu 13 lipca 2015 r. ubezpieczona urodziła dziecko.

Organ rentowy odmówił ubezpieczonej prawa do zasiłków macierzyńskich za okresy od dnia 13 lipca 2015 r. do dnia 10 lipca 2016 r. z tytułu ubezpieczenia chorobowego związanego z zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę do dnia 30 czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy w S. wyrokiem z dnia 18 października 2016 r. oddalił apelację ubezpieczonej od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego odwołanie od powyższej decyzji.

W ocenie Sądu Rejonowego, ubezpieczona nabyła prawa do zasiłku macierzyńskiego jako osoba podlegająca dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej.

Zgodnie z treścią art. 48 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i

macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 645, dalej jako ustawa zasiłkowa), w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu niebędącemu pracownikiem nie może zostać uwzględnione wynagrodzenie za pracę osiągnięte w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W przepisie tym posłużono się pojęciem „przychód”, a to jest rozumiane jako kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe ubezpieczonego niebędącego pracownikiem, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt 4 ustawy zasiłkowej). Sąd Rejonowy przyjął także, że prawidłowa wykładnia art. 43 ustawy zasiłkowej w związku z art. 36 ust. 1 i 4 tej ustawy, prowadzi do konkluzji, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wyłącznie wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek u którego powstała niezdolność do pracy, a w razie zmiany pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego na dobrowolny tytuł ubezpieczenia, dochodzi do zmiany płatnika składek na ubezpieczenie chorobowe.

Apelację od powyższego wyroku wniosła ubezpieczona. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 48 ust. 1 oraz art. 36 ust. 4 w związku z art. 52 ust. 1 ustawy zasiłkowej; (-) art. 43 ustawy zasiłkowej w związku z art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej; (-) art. 30 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej w związku z art. 177 § 4 oraz 36¹ k.p.

Wyrokiem z dnia 1 lutego 2018 r. Sąd Okręgowy w S. oddalił apelację ubezpieczonej. W ocenie tego Sądu, obliczenie wysokości podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego nastąpiło w oparciu o treść art. 49 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej w brzmieniu nadanym temu przepisowi ustawą z dnia 21 czerwca 2013 r. o zmianie ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2013 r., poz. 996). Powołując się zaś na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 2016 r. I UK 295/15 (LEX nr 2122055). Sąd odwoławczy przyjął, że odpowiednie stosowanie art. 43 na podstawie art. 48 ust. 2 ustawy zasiłkowej do ubezpieczonych niebędących pracownikami nie uprawnia do wyliczenia podstawy należnych im zasiłków przy uwzględnieniu wynagrodzeń uzyskiwanych przez ubezpieczonych w ramach stosunku pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik

ubezpieczonej, zaskarżając go w całości. W podstawach skargi wskazał na naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (-) art. 48 ust. 1 i 2, art. 49 ust. 1 i 2 oraz art. 36 ust. 4 w związku z art. 56 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przez ich zastosowanie w sprawie na skutek błędnej wykładni tych przepisów; (-) art. 43 w związku z art. 36 i art. 29 ust. 1 pkt 1 oraz art. 30 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 52 ust. 1 ustawy zasiłkowej w związku z art. 177 § 4 k.p. oraz art. 36¹ k.p. w związku z art. 18 i 32 Konstytucji RP, przez ich niezastosowanie w sprawie na skutek błędnej wykładni tych przepisów, co łącznie doprowadziło do bezpodstawnego przyjęcia, że podstawa wymiaru, przysługującego ubezpieczonej zasiłku macierzyńskiego, odpowiada przewidzianej dla ubezpieczonych zgłoszonych do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej z kodem ubezpieczenia 0510, najniższej podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe za lipiec 2015 r., podczas gdy podstawa wymiaru tego świadczenia winna być ustalona w wysokości odpowiadającej podstawie wymiaru pobieranego przez ubezpieczoną w okresie bezpośrednio poprzedzającym urodzenie dziecka zasiłku chorobowego, to jest w oparciu o osiągnane przez nią przychody w ramach stosunku pracy, jaki łączył ją z Kasą Oszczędnościowo-Kredytową w W..

Mając powyższe na uwadze, wniósł o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przy uwzględnieniu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku przez uwzględnienie apelacji i zmianę wyroku Sądu Rejonowego i decyzji organu rentowego z dnia 7 grudnia 2016 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona ze względu na trafny zarzut naruszenia art. 30 ust. 1 pkt 1 w związku z art. 52 ust. 1 ustawy zasiłkowej w związku z art. 177 § 4 k.p.

W przedmiotowej sprawie, wobec braku oparcia skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, zakres kognicji Sądu Najwyższego

wytyczyły zarzuty podniesione w ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego. Jednocześnie wskazane podstawy oznaczają, że Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi. Z racji ich wagi - z perspektywy wykładni prawa materialnego – konieczne jest ich zwarte przypomnienie. Odwołująca się w okresie od dnia 24 listopada 2014 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. była niezdolna do pracy w związku z ciążą i pobierała zasiłek chorobowy z tytułu zatrudnienia. W dniu 30 czerwca 2015 r. jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu z powodu ogłoszenia upadłości pracodawcy (upadłość likwidacyjna). W związku z tym ubezpieczona w dniu 1 lipca 2015 r. zgłosiła się do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej, a w dniu 13 lipca 2015 r. urodziła dziecko. Organ rentowy, przyznając jej prawo do zasiłku macierzyńskiego, ustalił jego podstawę wymiaru w najniższej wysokości przewidzianej dla ubezpieczonych zgłoszonych do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego.

W świetle powyższych ustaleń na pierwszy plan wysuwa się szczególnie ochrona trwałości stosunku pracy odwołującej się. Zakres tej ochrony jest szerszy niż wynika to z wykładni prawa dokonanej przez Sąd Okręgowy. Antycypując dalsze uwagi warto podkreślić, że jeżeli sens prawa wiąże się z zamiarem uporządkowania fragmentu rzeczywistości społecznej, to nadrzędną funkcją prawa jest wprowadzenie i utrzymanie ładu społecznego. W obszarze prawa pracy występują dwie podstawowe jego funkcje: funkcja ochronna i organizacyjna. Poza potrzebą wyrównania sytuacji faktycznej pracownika i podmiotu zatrudniającego, ochrona szeroko pojętych interesów pracowników ma się przyczyniać do kształtowania jego stabilizacji i bezpieczeństwa (zob. W. Szubert: *Zarys prawa pracy*, Warszawa 1976, s. 52). Funkcja ochronna prawa pracy wyraża zatem pewną ogólną prawidłowość unormowań prawa pracy, których najważniejszym celem jest ustanowienie określonych gwarancji i korzyści dla osób zatrudnionych (zob. J. Stelina [w:] *Prawo pracy*. Warszawa 2016 r., s. 17). W szczególności funkcja ochronna prawa pracy realizowana jest w jego regulacjach, takich jak: nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy, ochrona trwałości zatrudnienia, uprawnienia rodzicielskie i macierzyńskie, czy regulacje dotyczące wynagrodzenia za pracę.

Z drugiej strony model rodziny oparty na pracy zarobkowej obojga rodziców jest zarazem wyborem wobec celów nakreślonych współcześnie w programach polityki społecznej Unii Europejskiej, jak i koniecznością wobec braku w Polsce systemowych i prawnych gwarancji uzyskania i zachowania płacy wystarczającej, przy jednym pracującym rodzicu, na utrzymanie rodziny (zob. R. Babińska-Górecka: Ewolucja funkcji zasiłku macierzyńskiego - uwagi na tle ostatnich zmian przesłanek nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego dla ubezpieczonego ojca dziecka, PiZS 2015 nr 11, s. 9-15).

Zgodnie z art. 177 § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie ciąży, a także w okresie urlopu macierzyńskiego pracownicy. W ten sposób została ustanowiona zasada szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w okresie ciąży. Natomiast konieczność zabezpieczenia pracownicy przed utratą pracy wynika z ograniczenia jej zdolności do pracy zawodowej oraz dyspozycyjności w okresie ciąży oraz urlopu macierzyńskiego. Nie będzie zbyt daleko idący wniosek, że tą regulacją ustawodawca przedkłada ochronę macierzyństwa ponad interes pracodawcy (por. J. Wratny: Komentarz, Warszawa 2005, s. 449), ponieważ w znacznym stopniu ogranicza, a nawet wyłącza uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Od zasady pełnej ochrony pracownicy w okresie ciąży przed rozwiązaniem umowy o pracę przepisy Kodeksu pracy przewidują dwa wyjątki. Pierwszy dotyczy zwolnienia bez wypowiedzenia z powodów zawinionych przez pracownicę (art. 177 § 1 k.p.), drugi likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 177 § 4 k.p.). W świetle przepisu art. 177 § 4 k.p. pracodawca może w razie upadłości lub likwidacji przedsiębiorstwa rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, jednak jest on wówczas zobowiązany do uzgodnienia terminu rozwiązania umowy o pracę z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową. Regulacja ta koresponduje także z art. 41¹ k.p., który znosi ograniczenia związane ze szczególną ochroną trwałości stosunku pracy wielu uprzywilejowanych grup pracowniczych.

Niemniej opisane wyjątki nie znoszą szczególnej ochrony kobiety w ciąży, lecz w miejsce ochrony uregulowanej w prawie pracy wkracza ochrona związana z

zabezpieczeniem szczególnego rodzaju ryzyka, jakim jest ryzyko związane z macierzyństwem. Ten mechanizm aktywizuje art. 30 ustawy zasiłkowej, który stanowi oś wykładni prawa, co słusznie dostrzega skarżący. Zgodnie z art. 30 ustawy zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży: 1) wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy lub 2) z naruszeniem przepisów prawa, stwierdzonym prawomocnym orzeczeniem sądu (ust. 1). Zasiłek macierzyński po ustaniu ubezpieczenia chorobowego przysługuje nadto ubezpieczonej będącej pracownicą zatrudnioną na podstawie umowy o pracę na czas określony, z którą umowa o pracę na podstawie art. 177 § 3 k.p. została przedłużona do dnia porodu (ust. 4).

W przypadku rozwiązania umowy o pracę z pracownicą w ciąży z powodu upadłości pracodawcy, w pierwszej kolejności, strony stosunku pracy powinny jednak zadbać o inne zatrudnienie kobiety zwolnionej w tych okolicznościach. Gdyby okazało się to niemożliwe, to byłej pracownicy przysługuje zasiłek zrównany z zasiłkiem macierzyńskim (art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej). Okres pobierania tych świadczeń wlicza się do ogólnego stażu pracy danej kobiety. Oznacza to, że nie tylko otrzymuje ona w okresie ochronnym środki utrzymania w postaci świadczeń ubezpieczenia społecznego, ale ponadto okres ten wliczany jest do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, LEX nr 13161). Nie oznacza to jednak, w takiej sytuacji, przedłużenia trwania danej umowy o pracę (zob. W. Muszalski: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017). Wolą ustawodawcy jest nie tyle zabezpieczenie podstaw egzystencji kobiety w ciąży, ale zabezpieczenie jej na odpowiednim poziomie, wyznaczonym jej dotychczasowym wynagrodzeniem. Przy czym z ustawowego zróżnicowania terminologicznego wynika, że zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego nie jest zasiłkiem macierzyńskim w ścisłym tego słowa znaczeniu, choć jego zadaniem jest spełnienie takiej samej funkcji jaką przypisuje się zasiłkowi macierzyńskiemu (zob. U. Jackowiak: Sytuacja pracownicza kobiet, Warszawa 1994, s. 89).

Regulacja zawarta w treści art. 30 ustawy zasiłkowej przewiduje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu tytułu ubezpieczenia, co stanowi wyjątek od

ogólnej właściwości ochrony ubezpieczeniowej jaką jest to, że zdarzenia uzasadniające ochronę muszą zaistnieć w czasie trwania ubezpieczenia. Mając na uwadze szczególne uzasadnienie tej regulacji, a także to, że utrata tytułu do ubezpieczenia chorobowego jest konsekwencją wystąpienia szczególnych okoliczności - niezależnych i niezawinionych przez ubezpieczonego, analizę spornego zagadnienia na gruncie rozpoznawanej sprawy, należy dokonać przez pryzmat aksjologii i funkcji jakie mają spełniać zasiłki związane z urodzeniem i wychowaniem dziecka.

Podobną, chronioną sytuacją jest urodzenie dziecka albo przyjęcie dziecka na wychowanie w okresie urlopu wychowawczego. Ochrona tej sytuacji jest także odstępstwem od zasady, że zdarzenie ubezpieczeniowe (tu urodzenie dziecka etc.) powinno zajść w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Okres urlopu wychowawczego nie jest bowiem okresem trwania ubezpieczenia chorobowego.

W Konstytucji RP przewiduje się rozwiązania dotyczące ochrony rodzicielstwa, a art. 18 Konstytucji RP wskazuje, że rodzina, macierzyństwo i rodzicielstwo znajdują się pod ochroną i opieką Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie zaś z jej art. 68, każdy obywatel ma prawo do ochrony zdrowia, a władze publiczne są obowiązane do zapewnienia szczególnej opieki zdrowotnej dzieciom oraz wszystkim kobietom ciężarnym. Państwo w swojej polityce społecznej i gospodarczej uwzględnia dobro rodziny, a matka przed i po urodzeniu dziecka ma prawo do szczególnej pomocy władz publicznych, której zakres określają ustawy (art. 71 Konstytucji RP). Ponadto art. 72 ustawy zasadniczej statuuje zasadę ochrony praw dziecka, w tym zasadę priorytetu roli rodziców w sprawowaniu opieki nad dzieckiem (zob. W. Borysiak: [w:] Konstytucja RP. Tom I. Komentarz do art. 1-86, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016) tym bardziej, że ochrona dziecka jest elementem ochrony macierzyństwa i rodzicielstwa, a ostatecznym beneficjentem zasiłku macierzyńskiego nie jest ubezpieczony (były ubezpieczony), lecz dziecko (zob. T. Lasocki: Zasada równości płci w dostępie do zasiłku macierzyńskiego, PiZS 2011 nr 6, s. 9), które z przyczyn obiektywnych wymaga szczególnej pieczy. Zasiłek ten stanowi zatem indywidualne świadczenie ubezpieczonego uwarunkowane jednak przede wszystkim potrzebami dziecka (ochroną jego zdrowia i prawidłowego rozwoju). Na taką ocenę wpływa brak

wymogu posiadania przez ubezpieczonego odpowiedniego okresu ubezpieczenia oraz natura okoliczności, które determinują prawo do tego świadczenia (np. urodzenie dziecka lub przyjęcie dziecka do wspólnoty domowej, sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem) a nadto przyznanie możliwości korzystania z niego różnym członkom rodziny dziecka (zob. K. Stopka: Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego - wybrane zagadnienia, Przegląd Prawa i Administracji, Tom 117, A. Przybyłowicz [red.], Wrocław 2019).

Konstytucja RP dopuszcza przyjęcie różnych rozwiązań w zakresie prawa do zasiłku macierzyńskiego, w zależności od podstawy zatrudnienia na gruncie ustaw zwykłych, pod warunkiem, że różnicowanie to będzie uzasadnione w świetle zasady równości obywateli wobec prawa i równego traktowania przez władze publiczne (art. 32 Konstytucji RP), a tym samym będzie znajdować usprawiedliwienie w świetle obiektywnych okoliczności. Równe traktowanie nie oznacza „jednakowości” sytuacji prawnych wszystkich i każdego z nich, stąd uprawnienia związane z rodzicielstwem i zasady nabywania prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego mogą być i są kształtowane w sposób zróżnicowany w zależności od rodzaju aktywności zawodowej jednostki i tytułu ubezpieczenia (zob. M. Mędrala: Uprawnienia rodzicielskie niepracowników na gruncie prawa pracy i ubezpieczeń społecznych [w:] J. Czerniak-Swędzioł [red.]: Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem w świetle przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, Warszawa 2016 r.).

W przedmiotowe zróżnicowanie wpisuje się również prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego. Z drugiej jednak strony nakaz równego traktowania jest podstawą do objęcia tym uprawnieniem wszystkie kobiety, do których znajdzie zastosowanie norma wyrażona w art. 30 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej, a nie tylko te, dla których stosunek pracy był jedynym tytułem uprawniającym do objęcia ubezpieczeniem chorobowym.

Na szeroki zakres ochrony rodzicielstwa jednoznacznie wskazuje także analiza aktów prawa międzynarodowego. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka uchwalona dnia 10 grudnia 1948 r. w art. 16 stanowi, że państwo ma obowiązek zagwarantowania każdej rodzinie prawa do ochrony, gdyż rodzinę uznaje się za naturalną i podstawową komórkę społeczeństwa. W odniesieniu do uprawnień

rodzicielskich, Deklaracja podkreśla w art. 25 ust. 2, że matka i dziecko mają prawo do specjalnej opieki i pomocy ze strony państwa. Dla analizowanej kwestii istotne znaczenie ma również Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Socjalnych i Kulturalnych uchwalony 19 grudnia 1966 r. przez Zgromadzenie Ogólne ONZ, ratyfikowany przez Polskę dnia 3 marca 1977 r. (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 169). Akt ten w art. 10 ust. 2 stanowi, że szczególną opieką należy otoczyć matki w rozsądnym okresie przed i po urodzeniu dziecka. Państwo zobowiązane jest także do zapewnienia pracującym matkom płatnego urlopu lub urlopu z zapewnieniem odpowiednich świadczeń z tytułu zabezpieczenia społecznego w ramach ochrony macierzyństwa. Uzupełnienie tego aktu stanowi Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet przyjęta przez Zgromadzenie Ogólne ONZ dnia 18 grudnia 1979 r. (Dz.U. z 1982 r. Nr 10, poz. 71), która zobowiązuje Państwa Strony do wprowadzenia w swoich porządkach prawnych odpowiednich zarządzeń w celu ochrony macierzyństwa. Państwo ma przeciwdziałać wszelkiej dyskryminacji kobiet w związku z macierzyństwem (bez względu na podstawę ich zatrudnienia) oraz zapewnić im faktyczne prawo do pracy. Konwencja w ust. 2 art. 11 wprowadza sankcjonowany zakaz zwalniania kobiet z powodu ciąży lub urlopu macierzyńskiego. Na poziomie ustawodawstwa unijnego na szczególną uwagę zasługuje Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z dnia 7 grudnia 2000 r., w myśl której rodzina korzysta z ochrony prawnej, ekonomicznej i społecznej, a w celu pogodzenia życia rodzinnego z zawodowym każdy ma prawo do ochrony przed zwolnieniem z pracy z powodów związanych z macierzyństwem i prawo do płatnego urlopu macierzyńskiego oraz do urlopu wychowawczego po urodzeniu lub przysposobieniu dziecka (art. 33 Karty). Zgodnie zaś z art. 34 ust. 1 Karty, Unia Europejska szanuje prawo do świadczeń z zabezpieczenia społecznego oraz do usług społecznych, gwarantujących ochronę macierzyństwa.

Powracając na grunt ustawodawstwa krajowego, podkreślenia wymaga, że zasiłek macierzyński ma na celu rekompensować utracony zarobek w okresie okołoporodowym, w czasie pielęgnacji i opieki niemowlęcia czy sprawowania opieki nad małym dzieckiem przyjętym na wychowanie. Okres ten nie może być kwalifikowany wyłącznie przez pryzmat niezawinionej utraty pracy i związanej z tym zdarzeniem konwersji tytułu ubezpieczenia społecznego (chorobowego). Zasiłek

macierzyński jest świadczeniem finansowanym z budżetu państwa, w wysokości porównywalnej do dotychczasowych dochodów z tytułu wykonywanej pracy zarobkowej. Oceniając cel przyznawania tego zasiłku, przede wszystkim podkreśla się, że jest on narzędziem polityki pronatalnej (por. U. Jackowiak: Kilka uwag o społecznej roli zasiłków [w:] *Problemy zatrudnienia we współczesnym ustroju pracy. Księga jubileuszowa na 55-lecie pracy naukowej i dydaktycznej Profesora Włodzimierza Piotrowskiego*, red. Z. Niedbała, M. Skąpski, Poznań 2009, s. 78).

Z art. 30 ustawy zasiłkowej wynika istotna reguła stanowiąca, że zasiłek macierzyński przysługuje również w razie urodzenia dziecka po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W doktrynie podkreśla się, że choć ustawa nie stanowi tego wprost, to prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego jest prawem podmiotowo ograniczonym. Stany faktyczne kształtujące prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego określone są z użyciem terminologii właściwej dla materii prawa pracy i nawiązują do szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy pracownicy w ciąży, o której mowa w art. 177 k.p. (zob. K. Stopka: *Prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego - wybrane zagadnienia*, *Przegląd Prawa i Administracji*, Tom 117, A. Przybyłowicz [red.], Wrocław 2019). Ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli ubezpieczenie to ustało w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, następuje na podstawie: zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży w okresie zatrudnienia, świadectwa pracy lub innego dokumentu potwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300, dalej jako ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają pracownicy. Pracownicy, na mocy art. 11 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo podlegają także ubezpieczeniu chorobowemu. Stosunek pracy jest zatem tytułem, z którego zawsze istnieje obowiązek ubezpieczeń społecznych.

Osoba, która jest zatrudniona na podstawie stosunku pracy i dodatkowo prowadzi działalność gospodarczą, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlega jako pracownik. Natomiast z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej ubezpieczenia emerytalne i rentowe są dla niej dobrowolne, gdy określone w umowie wynagrodzenie jest równe co najmniej minimalnemu. Dobrowolnie ubezpieczeniu chorobowemu podlegają na swój wniosek osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowym (art. 11 ust. 2 ustawy systemowej). Oznacza to, że w przypadku pracownika, który równocześnie prowadzi pozarolniczą działalność gospodarczą, a ze stosunku pracy otrzymuje wynagrodzenie co najmniej równe minimalnemu, nie może dobrowolnie przystąpić do ubezpieczenia chorobowego z tytułu prowadzonej działalności. Tak ułożona relacja obu tytułów pozwala na stwierdzenie, że stosunek pracy – jako obowiązkowy tytuł ubezpieczenia – ma pierwszeństwo w zbiegu z prowadzoną przez pracownika działalnością pozarolniczą, ponieważ wyłącza możliwość przystąpienia do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego. Nie chodzi tu tylko o moment powstania prawa, lecz również o skutki związane z realizacją ryzyka socjalnego nim objętego. Innymi słowy mówiąc, jego „siła” powoduje, że na kanwie art. 30 ustawy zasiłkowej pracowniczy tytuł ubezpieczenia społecznego nie uruchamia „słabszej ochrony”, jak wynika z dobrowolnego tytułu ubezpieczenia społecznego, zwłaszcza gdy – a tak było w sprawie - stosunek pracy był nie tylko tytułem obowiązkowym, ale również tytułem pierwotnym w stosunku do prowadzonej pozarolniczej działalności gospodarczej. Tytuł ten jako tytuł z pierwszeństwem (bezwzględny) i jednocześnie tytuł pierwotny stanowić powinien odniesienie (podstawę) zastosowanej przez ustawodawcę konstrukcji ochrony ubezpieczeniowej, wyrażonej w art. 30 ustawy zasiłkowej, gdyż taki jest jego cel i funkcja, skoro chroni tak istotny aspekt prawny jakim jest ochrona macierzyństwa. Mimo że stosunek pracy formalnie nie istnieje, kobieta (pracownica) w ciąży zwolniona w trybie art. 177 § 3 k.p., zachowuje prawo do ochrony na dotychczasowym poziomie. Chodzi oczywiście o mechanizm ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Nie może ująć uwadze, że skoro od 24 listopada 2014 r. do 30 czerwca 2015 r. (w okresie trwania stosunku pracy) była niezdolna do pracy i otrzymywała zasiłek chorobowy w określonej wysokości, to utrata pracy w

warunkach uregulowanych w art. 30 ustawy zasiłkowej, nie może powodować – z przyczyn tylko formalnych – zmiany pułapu świadczeń związanych z macierzyństwem.

Na marginesie można zauważyć, że stanowisko Sądu drugiej instancji opiera się na możliwości przystąpienia do ubezpieczenia chorobowego w trakcie niezdolności do pracy stwierdzonej zaświadczeniem lekarskim. Tymczasem w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że kontynuowanie umowy zlecenia po ustaniu stosunku pracy oznacza na ogół podjęcie lub kontynuowanie działalności zarobkowej stanowiącej nowy lub kolejny tytuł do objęcia dobrowolnie ubezpieczeniem chorobowym, a zatem co do zasady stanowi negatywną przesłankę przysługiwania prawa do zasiłku chorobowego po ustaniu poprzedniego (pracowniczego) tytułu ubezpieczenia chorobowego (art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy zasiłkowej, por. wyroki Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2012 r., I UK 212/11, OSNP 2012 nr 23-24, poz. 294 lub z dnia 28 maja 2013 r., I UK 626/12, LEX nr 1408145). Jednakże - i co ważne - nie ma możliwości zgłoszenia się (przystąpienia) do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego z tytułu wykonywania równoczesnej umowy zlecenia w okresie już trwającej niezdolności do pracy bezpośrednio po ustaniu pracowniczego ubezpieczenia chorobowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2018 r., III UZP 5/18, LEX nr 2557180).

Podsumowując, w zaistniałej na gruncie rozpoznawanej sprawy sytuacji, która jest sytuacją szczególną (ustanie tytułu ubezpieczenia społecznego wskutek rozwiązania stosunku pracy z pracownicą w ciąży z powodu likwidacji pracodawcy), mając na uwadze podstawy uzasadniające ochronę ubezpieczeniową po ustaniu ubezpieczenia, rodzaj zdarzeń objętych ochroną a także okoliczności warunkujące skorzystanie z niej, prawo do zasiłku macierzyńskiego wnioskodawczyni nabywa na mocy art. 30 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej jako podstawy szczególnej, wobec której ustawodawca nie przewidział żadnych wyłączeń. *Ratio legis* regulacji zawartej w art. 30 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej od strony przedmiotowej nawiązuje do szczególnej ochrony stabilności zatrudnienia, stanowiącej jeden z fundamentów ochrony macierzyństwa (A. Sobczyk: Prawo pracy w świetle Konstytucji RP. Tom II. Wybrane problemy i instytucje prawa pracy a konstytucyjne prawa i wolności człowieka, Warszawa 2013, s. 193 i n.) i rodzicielstwa, od strony podmiotowej

odnosi się do pracownicy w ciąży, o której mowa w art. 177 k.p. Również w tym aspekcie nawiązuje do szczególnej ochrony trwałości stosunku tej grupy podmiotów.

Sąd Najwyższy dostrzegł, że odwołanie ubezpieczonej od decyzji organu rentowego z dnia 28 września 2015 r., odmawiającej prawa do zasiłku macierzyńskiego, zostało oddalone wyrokiem Sądu Rejonowego w S. z dnia 4 marca 2016 r., a apelacja odwołującej się, oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w S. z dnia 18 października 2018 r. Jednak opisane wyżej relacje norm powszechnie obowiązujących, a zwłaszcza pierwszeństwo pracowniczego tytułu i następstw związanych z jego utratą w szczególnych (niezawinionych) okolicznościach, w powiązaniu z wykładnią prokonstytucyjną przepisów dotyczących ochrony macierzyństwa, obligują do przyjęcia takiego mechanizmu wykładni prawa, zgodnie z którą podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego wnioskodawczyni powinna być ustalona według zasad przewidzianych dla art. 30 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej, gdyż nie doszło do uzyskania ochrony ubezpieczeniowej z innego tytułu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 i art. 398²¹ k.p.c.