

Sygn. akt II UK 232/19

POSTANOWIENIE

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z wniosku A. S.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziałowi w W.
o zasiłek macierzyński,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 15 października 2018 r., sygn. akt XIV Ua (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. na rzecz A. S. 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 15 października 2018 r. oddalił apelację pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddział w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 7 maja 2018 r., który zmienił decyzję pozwanego i przyznał A.S. prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 stycznia do 6 kwietnia 2017 r. A. S. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Y. od 16 czerwca 2014 r. do 31 grudnia 2016 r. Umowę o pracę rozwiązano za porozumieniem stron – art. 30 § 1 pkt 1 k.p. W świadectwie pracy wskazano na przyczyny niedotyczące pracownika i ustawę z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Pracodawca poinformował

ubezpieczoną, że nie będzie już zatrudniona z uwagi na wycofanie działalności marketingowej i handlowej z obszarów poza terenem Stanów Zjednoczonych i Kanady. W Polsce spółka nie miała już pracowników. Pracodawca po likwidacji nie zapewnił ubezpieczonej innego zatrudnienia. Pozwany decyzją z 28 marca 2017 r. odmówił A. S. prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od 1 stycznia do 6 maja 2017 r. Sąd Rejonowy decyzję uznał za nieprawidłową. Zgodnie z art. 30 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1990 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ubezpieczonej będącej pracownicą, z którą rozwiązano stosunek pracy w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia, przysługuje do dania porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Pozwany błędnie zastosował ten przepis, gdyż doszło do likwidacji pracodawcy spowodowanej całkowitym wycofaniem się z rynku europejskiego. W apelacji pozwany zarzucił błędną wykładnię prawa. Wskazał, że spółka ma siedzibę w Irlandii i nie jest w upadłości ani w likwidacji. Likwidacja działalności w Polsce nie oznacza likwidacji podmiotu gospodarczego jako pracodawcy. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji podkreślił ustalenie, że porozumienie Y. i ubezpieczonej o rozwiązaniu umowy o pracę było spowodowane wycofaniem działalności marketingowej i handlowej z obszaru poza terenem Stanów Zjednoczonych i Kanady. Ubezpieczona nie miała zapewnionego innego zatrudnienia. W takiej sytuacji Sąd pierwszej instancji nie naruszył art. 29 ust. 1 pkt 1 i art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej z 25 czerwca 1999 r.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1) art. 6 ust. 1 w związku z art. 29 ust. 1 pkt 1, art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej z 25 czerwca 1999 r., art. 30 § 1 pkt 1 k.p., art. 177 § 1 i 4 k.p. przez błędne przyjęcie, że wnioskodawczyni spełnia warunki do nabycia prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego w sytuacji, gdy umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron, a zagraniczny pracodawca nie został postawiony w stan upadłości, ani nie uległ likwidacji; 2) art. 217 § 3, art. 231, art. 233 § 1, art. 316 § 1, art. 328 § 2, art. 378 § 1, art. 382, art. 391, art. 477¹¹ k.p.c. wskutek nierozpoznania istoty sporu, niedokonania wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie ustosunkowania się do całości materiału dowodowego.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania „na podstawie art. 398⁴ § 2 k.p.c. w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., albowiem jest ona oczywiście uzasadniona, gdyż wnioskodawczyni nie spełnia warunków do prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia pracowniczego po ustaniu stosunku pracy za okres od 1 stycznia 2017 r. do 6 kwietnia 2017 r. w sytuacji, gdy zagraniczny pracodawca I. nie został postawiony w stan upadłości, ani nie uległ likwidacji”.

W odpowiedzi ubezpieczona wniosła o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Skarżący nie wykazuje, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona – art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.

Na etapie przedsądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), gdyż stanowią odrębną część skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Odnosi się to również do szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. O ile zasadne podstawy kasacyjne mogą prowadzić do uwzględnienia skargi (*a contrario* art. 398¹⁴ k.p.c.), to w przypadku szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. znaczenie ma dopiero aż oczywista zasadność skargi kasacyjnej. Przy takim reżimie odrębności podstaw kasacyjnych i samodzielności podstawy przedsądu uprawnione jest stwierdzenie, że na etapie przedsądu ocenie podlega sam wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania (wyżej *in extenso*), którego zasadniczy mankament wyraża jego zwięzłość (lapidarność). Niemniej nie ma podstaw do wzywania skarżącego do uzupełniania wniosku o dalsze uzasadnienie, bowiem nie można uznać, iż nie ma żadnego uzasadnienia (art. 398⁴ § 2 k.p.c.). Jeśli w skardze kasacyjnej zawarto wniosek o jej przyjęcie do rozpoznania oraz przedstawiono "jakikolwiek" uzasadnienie takiego wniosku, to skargi nie można traktować jako niespełniającej

wymagań formalnych – art. 398⁴ § 2 k.p.c. oraz art. 398⁶ § 3 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2016 r., III UZ 6/16, z 21 lutego 2019 r., I PK 154/18, z 14 listopada 2019 r., I UK 410/18).

Nawet gdyby próbować odstąpić od wskazanego reżimu odrębności i samodzielności szczególnej podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., to nie można by stwierdzić oczywiście błędnej wykładni i zastosowania art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej w ustalonym stanie faktycznym. Pozwany podaje w skardze, że Y. nie był podmiotem zarejestrowanym na terenie Polski w KRS, lecz spółka jest zarejestrowana w Irlandii. Konsekwentnie likwidacja działalności handlowej i marketingowej w kraju nie oznacza likwidacji Y. jako pracodawcy. Z drugiej strony nie powinna być kwestionowana ustalona przez Sąd kauza rozwiązania stosunku pracy z ubezpieczoną (ustalenia stanu faktycznego na którym oparto zaskarżony wyrok wiążą na etapie przedsądu – art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Powstaje zatem pytanie czy przez likwidację działalności doszło do likwidacji pracodawcy. Rzecz w tym, że odpowiedź na to pytanie może być pozytywna. Likwidacja pracodawcy w rozumieniu art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej to nie tylko prawna likwidacja podmiotu krajowego czy zagranicznego, ale także likwidacja faktyczna jego wydzielonej działalności w danym kraju, przy dalszym istnieniu podmiotu (spółki) za granicą i prowadzeniu tam działalności. W orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury. Na przykład, jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że ona jest osobą prawną. Nie inaczej jest w innych podmiotach, które należą choćby do Skarbu Państwa, wówczas pracodawcami są te podmioty a nie Skarb Państwa. Taka wykładnia wynika z art. 3 k.p. Przykładem mogą być też szkoły, które są prowadzone przez gminę, bo wówczas pracodawcą jest szkoła a nie gmina.

Wydaje się, że pozwany zawężenie wykładni pojęcia likwidacji pracodawcy interpretuje w związku z ochroną zatrudnienia jaką daje art. 41¹ k.p. Jednak w sprawie nie ustalono obejścia tego przepisu przez strony stosunku pracy. Nie taki był też przedmiot sprawy sądowej wynikającej z decyzji pozwanego.

Rozwiązanie umowy o pracę miało swoje uzasadnienie i przyczynę (ustalone) a porozumienie z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. mieści się w szerszej formule rozwiązania stosunku pracy z art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej.

Teza powołanego przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09 nie musi być już aktualna a to wobec wejścia w życie ustawy z 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U.2019.1079).

Należałoby też mieć na uwadze regułę prawa międzynarodowego prywatnego, czyli że stosunek pracy podlega co do zasady prawu pracy tego kraju, w którym praca jest wykonywana (*lex loci laboris*). Konsekwentnie zatem także ubezpieczeniom społecznym tego kraju jako pochodnym od tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym. Wyjątki od podlegania prawu miejsca wykonywania pracy przewidują europejskie przepisy o koordynacji i nie mają zastosowania do ubezpieczonej, bo nie jest sporne, że podlegała polskim ubezpieczeniom społecznym z tytułu pracowniczego zatrudnienia.

Nie można więc przyjąć, że bez znaczenia jest to, iż spółka nie działa w kraju, bo działa nadal za granicą, jako że nie uzasadnia to wykładni art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej przyjmowanej przez skarżącego. Skoro podmiot zagraniczny (spółka) może mieć nie tylko samą działalność, ale także swe oddziały na zasadach podmiotowości prawnej w Polsce (i zgłoszenia do KRS), to obecnie nie musi prowadzić likwidacji tego oddziału po zakończeniu tej działalności (wyjątkiem i zarazem przykładem jest sytuacja nakazana a nawet zakazana - art. 20 powołanej ustawy z 6 marca 2018 r.). Sytuacje zaprzestania działalności w znaczeniu faktycznym i prawnym prowadzą do tezy, że w pojęciu likwidacji pracodawcy z art. 30 ust. 3 znaczenie ma nie tylko totalna likwidacja lub upadłość całego podmiotu prawa (pracodawcy w takim rozumieniu). Granice ryzyka ubezpieczenia społecznego (macierzyńskiego) byłyby wówczas za wąskie, bowiem trudno wymagać, iżby pracodawca zagraniczny po likwidacji oddziału w kraju miał obowiązek zatrudniać od tego momentu pracownika już za granicą, natomiast ubezpieczony pracownik miał jednocześnie obowiązek zerwania więzi z miejscem zamieszkania i podjęcia dalszej pracy za granicą (zwłaszcza kobieta w ciąży), czyli,

że likwidacja oddziału w Polsce nie byłaby uzasadnioną przyczyną rozwiązania zatrudnienia nawet z pracownikiem szczególnie chronionym. To, że doszło do porozumienia w przypadku ubezpieczonej nie wyłącza ochrony ubezpieczeniowej w postaci zasiłku macierzyńskiego, bo formuła rozwiązania zatrudnienia z art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej jest szeroka i nie wyłącza porozumienia stron z art. 30 § 1 pkt 1 k.p. Zaprzeszanie działalności w kraju przez spółkę zagraniczną może być kwalifikowane zatem jako likwidacja pracodawcy w rozumieniu tego przepisu. W przeciwnym razie w lepszej sytuacji byłiby pracownicy pracodawcy, który jest jednostką nieposiadającą osobowości prawnej (art. 3 k.p.). Wkracza to jednak ponad potrzebę argumentacji, gdyż jak zauważono zasadniczy mankament wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z tego, że jest zbyt lapidarny a podstawy kasacyjne nie mogą zastąpić tego braku.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz stosowanych odpowiednio do odpowiedzi na skargę kasacyjną § 9 ust. 2 i § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.