

Wyrok z dnia 17 czerwca 2011 r.

II UK 374/10

Przez „zapewnienie innego zatrudnienia”, o którym mowa w art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm.) należy rozumieć przedstawienie pracownicy w okresie ciąży realnej propozycji nawiązania stosunku pracy na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, niestanowiącego zagrożenia dla stanu ciąży i uwzględniającego jej sytuację osobistą oraz rodzinną (art. 177 § 4 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 17 czerwca 2011 r. sprawy z wniosku Moniki W. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w W. o zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego, na skutek skargi kasacyjnej wnioskodawczyni od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 22 września 2010 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 13 kwietnia 2010 r. [...] Sąd Rejonowy Poznań-Grunwald i Jeżyce - Sąd Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił odwołanie ubezpieczonej Moniki W. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w W. z dnia 2 września 2009 r., stwierdzającej brak podstaw do wypłaty zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 1 kwietnia do dnia 30 czerwca 2009 r.

Sąd Okręgowy ustalił, że ubezpieczona jest absolwentką kierunku finanse-bankowość Akademii Ekonomicznej w P. i zna język angielski w stopniu bardzo do-

brym, zaś język niemiecki w stopniu dobrym. W grudniu 2000 r. podjęła pracę w Banku B., najpierw jako asystent dyrektora regionalnego a następnie jako dyrektor sprzedaży detalicznej, kierujący siedmioosobowym zespołem. Od 14 stycznia 2008 r. ubezpieczona podjęła pracę w Banku S. SA Oddział w Polsce z siedzibą w W. na stanowisku dyrektora sprzedaży Regionu W., za co otrzymywała miesięczne wynagrodzenie w wysokości 14.000 zł brutto. Od szóstego tygodnia ciąży, to jest od dnia 27 października 2008 r., ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby stwarzającej zagrożenie ciąży. Niezdolność do pracy utrzymywała się nieprzerwanie do dnia 1 lipca 2009 r., to jest do dnia porodu. Stosunek pracy ubezpieczonej z Bankiem S. SA Oddział w Polsce uległ rozwiązaniu z dniem 31 marca 2009 r. ze względu na likwidację pracodawcy. W związku z niezdolnością do pracy przypadającą w czasie ciąży ubezpieczona za okres od dnia 27 października do dnia 23 listopada 2008 r. otrzymała wynagrodzenie „chorobowe”, a następnie do dnia 1 lipca 2009 r. pobierała zasiłek chorobowy. Pracodawca zapewnił ubezpieczonej możliwość uczestniczenia w rozmowach z pośrednikami pracy, jednak z uwagi na niezdolność do pracy spowodowaną chorobą ubezpieczona w tych spotkaniach nie uczestniczyła, a także nie zarejestrowała się jako bezrobotna w powiatowym urzędzie pracy. Powiatowy Urząd Pracy w P. na dzień 1 kwietnia 2009 r. nie dysponował ofertami pracy dla kobiety, która ukończyła wyższe studia ekonomiczne o profilu bankowości, władającej biegle językiem niemieckim i angielskim, specjalizującej się w zakresie *private banking* oraz w sprzedaży funduszy inwestycyjnych, z wieloletnim doświadczeniem w bankowości. Dysponował natomiast ofertami pracy w zawodach specjalista do spraw przygotowania kontraktów (za wynagrodzeniem 2.500 zł brutto), księgowa (za wynagrodzeniem 2.000 zł brutto), kierownik biura, asystentka szefa (za wynagrodzeniem od 1.800 zł brutto), kierownik-koordynator obiektu (za wynagrodzeniem od 2.000 zł brutto) i specjalisty do spraw planowania (za wynagrodzeniem od 2.000 do 2.200 zł brutto). W dniu 22 maja 2009 r. ubezpieczona wystąpiła do organu rentowego z wnioskiem o przyznanie jej prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego od dnia 1 kwietnia do dnia 30 czerwca 2009 r. i jego wypłatę, a do wniosku załączyła świadectwo pracy potwierdzające ustanie zatrudnienia z dniem 31 marca 2009 r. wskutek likwidacji pracodawcy oraz zaświadczenia lekarskie potwierdzające jej nieprzerwaną niezdolność do pracy od dnia 27 października 2009 r.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał żądanie przyznania prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego za bezzasadne. Powołując

się na art. 29 ust. 1 pkt 1, art. 30 ust. 1 i art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa zasiłkowa) oraz § 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 65, poz. 742 ze zm.), Sąd Rejonowy stwierdził, że przyznanie i wypłata zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego następuje na podstawie: 1) zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży w okresie zatrudnienia, 2) świadectwa pracy lub innego dokumentu potwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz 3) zaświadczenia powiatowego urzędu pracy o braku propozycji innego zatrudnienia. W ocenie Sądu, zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego jest odstępstwem od zasady, zgodnie z którą ryzyko socjalne powinno nastąpić w czasie objęcia ochroną ubezpieczeniową, gdyż przyznanie tego świadczenia (będącego surogatem zarobku utraconego przez ubezpieczoną) jest konsekwencją ustania zatrudnienia pracownicy w ciąży z powodu likwidacji zakładu pracy, a nie konsekwencją urodzenia dziecka i konieczności jego pielęgnacji. W tym sensie warunkiem zastosowania art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej jest wystąpienie sytuacji, w której w momencie rozwiązania stosunku pracy ubezpieczona nie tylko jest związana z pracodawcą stosunkiem pracy, ale dodatkowo nie występują inne okoliczności wyłączające przerwanie pracy i utratę zarobków przed ogłoszeniem upadłości lub likwidacji pracodawcy. Chociaż celem tego zasiłku jest spełnienie tej samej funkcji, którą spełnia zasiłek macierzyński, to jednak zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego nie jest zasiłkiem macierzyńskim *sensu stricte* i jego przyznanie opiera się na innych przesłankach niż zasiłku macierzyńskiego. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że podstawową okolicznością, na podstawie której organ rentowy odmówił ubezpieczonej prawa do spornego zasiłku było przedstawienie przez Powiatowy Urząd Pracy w P. „ofert alternatywnego zatrudnienia”. Ustawa nie wprowadza „wartościowania” przedstawianych ubezpieczonej ofert pracy w zależności od ich atrakcyjności. Według Sądu pierwszej instancji, warunkiem przyznania prawa do tego zasiłku jest więc wystawienie przez urząd pracy zaświadczenia stwierdzającego brak jakichkolwiek ofert zatrudnienia. Dalej Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że w spornym okresie ubezpieczona była niezdolna do pracy z powodu choroby i za ten okres miała prawo do zasiłku chorobowego, który faktycz-

nie pobierała. W tej sytuacji - w ocenie Sądu - niemożliwe było jednoczesne pobieranie przez ubezpieczoną zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Z uwagi na odmienne funkcje oraz ryzyka ubezpieczeniowe tych zasiłków nie jest możliwa ich kumulacja. Pozostawanie przez ubezpieczoną na zwolnieniu chorobowym oznaczało, że nie była zdolna do świadczenia pracy w chwili likwidacji pracodawcy. Tym samym nie można uznać, że to likwidacja pracodawcy, do której doszło w trakcie ciąży ubezpieczonej, była powodem utraty jej zdolności do zarabkowania (ta utrata nastąpiła bowiem wcześniej, z chwilą rozpoczęcia choroby). Zdaniem Sądu pierwszej instancji, ochronna funkcja zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, który powinien zastępować wynagrodzenie za pracę utracone przez pracownicę w ciąży w następstwie likwidacji pracodawcy, została „skonsumowana” przez wypłacenie ubezpieczonej zasiłku chorobowego.

Wyrokiem z dnia 22 września 2010 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu oddalił apelację ubezpieczonej od wyroku Sądu pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji oraz ich ocenę prawną. Wywiódł, że zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego oraz zasiłek chorobowy wykluczają się w tym sensie, iż objęcie ubezpieczonej zasiłkiem z tytułu choroby uniemożliwia ziszczenie się warunku z art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej. Kluczową przesłanką nabycia prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego jest brak zapewnienia ubezpieczonej innego zatrudnienia, co może być obiektywnie spełnione tylko w przypadku faktycznej możliwości podjęcia przez nią pracy. Tymczasem pozostawanie przez ubezpieczoną na zwolnieniu chorobowym począwszy od 6 tygodnia ciąży, uniemożliwiało jej nie tylko świadczenie pracy na rzecz likwidowanego pracodawcy, ale „przekreślało również szanse” na podjęcie przez nią jakiegokolwiek innej pracy oferowanej w związku z likwidacją pracodawcy. Z tej przyczyny zapewnienie ubezpieczonej innego zatrudnienia było niemożliwe od samego początku, bowiem - niezależnie od istnienia na rynku ofert pracy dla osób legitymujących się poziomem wykształcenia i kwalifikacjami zawodowymi posiadanymi przez ubezpieczoną - i tak nie byłaby ona w stanie podjąć jakiegokolwiek pracy ze względu na utrzymujący się stan zagrożenia ciąży. Zapewnienie przez powiatowy urząd pracy zatrudnienia może dotyczyć wyłącznie osób pozostających w gotowości do świadczenia pracy, a tego warunku ubezpieczona nie spełniała. Sąd Okręgowy nie podzielił zaprezentowanego w apelacji poglądu co do zakresu ochrony kobiety w ciąży na wypadek likwidacji jej pracodawcy i utraty korzyści, jakie płyną z różnicy po-

między wysokościami zasiłku chorobowego i zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Zdaniem Sądu, funkcją zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego jest objęcie ochroną ubezpieczonej, której ze względu na rozwiązanie stosunku pracy nie będzie przysługiwać żadne zabezpieczenie finansowe. Sporny zasiłek nie służy natomiast ochronie przed pogorszeniem „poziomu zabezpieczenia materialnego”. Tak więc zapewnienie ubezpieczonej alternatywnego zatrudnienia - także gorzej płatnego - powoduje wystąpienie negatywnej przesłanki określonej w art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej. Pozostawanie przez ubezpieczoną w spornym okresie na zwolnieniu chorobowym do dnia porodu miało z kolei ten skutek, że funkcja ochronna zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego została zapewniona przez zasiłek chorobowy.

Od wyroku Sądu Okręgowego ubezpieczona wniosła skargę kasacyjną, w której zarzuciła błędną wykładnię art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej, polegającą na przyjęciu, że niezdolność do pracy ciężarnej pracownicy, z którą rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy oraz zapewnienie jej jakiegokolwiek innego zatrudnienia - w tym także niezgodnego z jej kwalifikacjami lub powodującego pogorszenie jej warunków zatrudnienia w stosunku do stanu istniejącego przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy - są negatywnymi przesłankami nabycia prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. W uzasadnieniu skargi ubezpieczona podniosła w szczególności, że konstrukcja art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej nie pozostawia wątpliwości, iż przesłanki uzyskania uprawnienia do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego zostały w nim wymienione w sposób enumeratywny. Przyjęte w zaskarżonym wyroku stanowisko, wykluczające istnienie podstaw do przyznania wnioskodawczyni tego zasiłku, jest sprzeczne nie tylko z literalnym brzmieniem przepisu, ale również z jego celem. Przepis art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej nie uzależnia bowiem nabycia prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego od tego, czy ciężarna pracownica (z którą rozwiązano stosunek pracy z powodu likwidacji pracodawcy i której nie zapewniono innego zatrudnienia) jest zdolna do świadczenia pracy. W ocenie skarżącej, Sąd Okręgowy wadliwie łączy pojęcie „zdolności do bycia zatrudnionym” ze „zdolnością do wykonywania pracy”. Tymczasem zdolność do bycia zatrudnionym jest cechą całkowicie niezależną od zdolności do wykonywania pracy w ramach zatrudnienia. Brak tej drugiej cechy nie prowadzi do utraty pierwszej z nich. Zdolność ubezpieczonej do świadczenia pracy w momencie rozwiązania z nią stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy jest okolicznością pozbawioną wpływu na powstanie jej uprawnienia do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyń-

skiego. Skoro ubezpieczona począwszy od 6 tygodnia ciąży nie była w stanie świadczyć pracy z uwagi na stan zagrożenia ciążą, to od tego momentu utraciła zdolność do wykonywania pracy w ramach istniejącego zatrudnienia. Nie spowodowało to jednak w żadnym wypadku utraty przez nią zdolności do bycia zatrudnioną (do bycia stroną stosunku pracy). Tak więc - mimo choroby - ubezpieczona była zdolna do uzyskania „statusu osoby zatrudnionej w innym stosunku pracy”. Prezentując pogląd, że zapewnienie ubezpieczonej innego zatrudnienia było pierwotnie niemożliwe, gdyż realia rynku pracy są takie, że żaden pracodawca nie zatrudni kobiety, która z powodu zagrożenia ciążą przez okres kilku miesięcy nie będzie i tak w stanie świadczyć pracy, Sąd Okręgowy pominął istotę sprawy. Ważną okolicznością jest, że niezdolność ubezpieczonej do świadczenia pracy miała jedynie charakter przejściowy. Przez dokonanie wadliwej interpretacji art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej Sąd Okręgowy faktycznie uzależnił nabycie prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego od istnienia przesłanki istnienia potencjalnej zdolności ubezpieczonej do podjęcia proponowanego jej zatrudnienia, której ustawa nie przewiduje. Według skarżącej, wadliwe ponadto było przyjęcie w zaskarżonym wyroku, że „inne zatrudnienie”, którego zapewnienie wyłącza nabycie prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, nie musi spełniać żadnych kryteriów. Wprawdzie art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej nie stanowi wprost, że to zatrudnienie powinno być „odpowiednie” (spełniające określone warunki), lecz taki wniosek jest wynikiem wykładni celowościowej. W ocenie skarżącej, przyjęta przez Sąd Okręgowy wykładnia, zgodnie z którą zaproponowanie ubezpieczonej w ciąży jakiegokolwiek innego zatrudnienia, pozbawia ją uprawnienia do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego (bez względu na relację pomiędzy charakterem tego zatrudnienia a kwalifikacjami ubezpieczonej lub relację pomiędzy warunkami tego zatrudnienia a warunkami, które ubezpieczona miała zagwarantowane w ramach stosunku pracy, który został z nią rozwiązany w okresie ciąży), całkowicie abstrahuje od ochronnej funkcji spornego zasiłku i jego wyjątkowego charakteru. Dla skarżącej jest oczywiste, że ochronna funkcja wyrażona w art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej może być spełniona tylko wówczas, gdy gwarantowana w nim ochrona ma charakter realny. Nie ulega zaś wątpliwości, że art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej oraz art. 177 § 4 k.p. stanowią istotny element konstrukcji zasady prawnej ochrony macierzyństwa. Aby ochrona ta była realna, musi gwarantować ubezpieczonej stabilizację jej sytuacji prawnej, a więc stan, w którym jej sytuacja - pomimo rozwiązania stosunku pracy - nie ulegnie pogorszeniu. Skoro ustawodawca przewidział,

że formą ochrony może być albo zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego (odpowiadający wysokością wynagrodzeniu otrzymywanemu przez ubezpieczoną przed rozwiązaniem stosunku pracy), albo zapewnienie pracownicy innego zatrudnienia, to jest oczywiste, że obie te możliwości muszą być równorzędne. Elementarnym miernikiem tej równorzędności musi być wartość otrzymywanego przez ubezpieczoną świadczenia w postaci albo wynagrodzenia za pracę w związku z podjęciem nowego zatrudnienia albo zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, bowiem trafnie zarzuca naruszenie art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej. Przepis ten stanowi, że 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 dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Nie ulega zatem wątpliwości, że regulacja ta określa zasady przyznania ubezpieczonej pracownicy prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, a nie dotyczy wypłaty ani zbiegu prawa do tego zasiłku z prawem do innych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, w szczególności z zasiłkiem chorobowym. Sądy obu instancji uznały, że skoro ubezpieczona od 1 kwietnia 2009 r. (rozwiązanie stosunku pracy) do 1 lipca 2009 r. (data porodu) pobierała zasiłek chorobowy, to w tym okresie nie przysługuje jej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Problem polega na tym, że ubezpieczona do dnia rozwiązania stosunku pracy pobierała zasiłek chorobowy w wysokości 100% podstawy jego wymiaru, stanowiącej jej przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 11 ust. 2 pkt 1 i art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej). Następnie, od rozwiązania stosunku pracy do dnia porodu ubezpieczonej wypłacano zasiłek chorobowy, którego podstawę stanowiła kwota przeciętne wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego dla celów emerytalnych (art. 46 ustawy zasiłkowej), czyli w przypadku ubezpieczonej świadczenie znacznie niższe od pobieranego w czasie trwania stosunku pracy. Od dnia porodu ubezpieczonej natomiast wypłacano zasiłek macierzyński, którego podstawę ponownie stanowiło jej przeciętne mie-

siężne wynagrodzenie wypłacane w ramach stosunku pracy (art. 36 ust. 1 w związku z art. 47 ustawy zasiłkowej). W rozpoznawanej sprawie ubezpieczona nie prezentuje stanowiska, że w spornym okresie przysługują jej dwa świadczenia, to jest zasiłek chorobowy i zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego (ich suma). Ubezpieczona uważa, że od dnia rozwiązania stosunku pracy przysługiwało jej prawo do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, które to świadczenie nabyła „w miejsce świadczenia dotychczas uzyskiwanego” (por. ostatnie zdanie apelacji ubezpieczonej). Inaczej mówiąc, według ubezpieczonej w spornym okresie przysługiwał jej zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego (świadczenie korzystniejsze), a nie zasiłek chorobowy. Wyklucza to zarzut niedopuszczalnej kumulacji dwóch świadczeń, a rzeczywisty problem sprowadza się do oceny, czy ubezpieczona spełniła przesłanki nabycia prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego, na poczet którego należałoby zaliczyć kwoty wypłacone jej jako zasiłek chorobowy.

Z bezspornych ustaleń faktycznych wynika, że w czasie ciąży wnioskodawczyni pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy z powodu likwidacji. Ustanie zatrudnienia nastąpiło z dniem 31 marca 2009 r. W takim razie stwierdzenie, czy ubezpieczonej od dnia 1 kwietnia 2009 r. do dnia porodu przysługiwało prawo do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego - w kontekście przesłanek z art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej - wymagało oceny, czy wnioskodawczyni „nie zapewniono innego zatrudnienia” (lub odwrotnie, zapewniono inne zatrudnienie). Sądy obu instancji przyjęły, że ubezpieczonej zapewniono inne zatrudnienie, gdyż Powiatowy Urząd Pracy w P. dysponował na dzień 1 kwietnia 2009 r. ofertami pracy na stanowiskach, co do których ubezpieczona posiadała wymagane kwalifikacje, chociaż były to stanowiska zdecydowanie gorzej płatne i wymagające o wiele niższych kwalifikacji od posiadanych przez wnioskodawczynię i wykorzystywanych na stanowisku zajmowanym przed rozwiązaniem stosunku pracy. Mimo że ubezpieczona pracy tej nie podjęła (głównie dlatego, że w spornym okresie była niezdolna do świadczenia jakiegokolwiek pracy zarobkowej i z tego tytułu pobierała zasiłek chorobowy), to Sądy uznały, że - obiektywnie rzecz ujmując - wnioskodawczyni zapewniono „inne zatrudnienie” w rozumieniu art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej. Taka wykładnia jest błędna. Ani ten przepis, ani jakikolwiek inny przepis ustawy zasiłkowej, nie określa co należy rozumieć pod pojęciem „zapewnienie innego zatrudnienia”. W szczególności ustawa zasiłkowa nie wskazuje, kto (jaki podmiot) ma zapewnić takie zatrudnienie pracownicy zwalnianej z pracy w okresie ciąży z powodu likwidacji pracodawcy, ani nie precyzuje, jakim

cechom powinno takie zatrudnienie odpowiadać. Celem udzielenia odpowiedzi na te pytania Sądy orzekające posiłkowały się treścią § 17 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r., wydanego między innymi na podstawie art. 59 ust. 15 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z tym przepisem rozporządzenia, przyznanie i wypłata zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego przysługującego w razie rozwiązania z pracownicą umowy o pracę w okresie ciąży z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy i niemożności zapewnienia innego zatrudnienia następuje na podstawie: 1) zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego stan ciąży w okresie zatrudnienia, 2) świadectwa pracy lub innego dokumentu potwierdzającego rozwiązanie stosunku pracy z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz 3) zaświadczenia powiatowego urzędu pracy o braku propozycji innego zatrudnienia. Sądy w szczególności uznały, że istnienie w spornym okresie na rynku pracy propozycji zatrudnienia, do wykonywania których wnioskodawczyni ma wystarczające kwalifikacje (zaświadczenie, o którym mowa w § 17 pkt 3 rozporządzenia), oznacza zapewnienie innego zatrudnienia w rozumieniu art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej.

W tym zakresie należy jednak zauważyć, że jest to sposób wykładni przepisu ustawy według treści przepisu rozporządzenia wykonawczego. Taki rodzaj interpretacji przepisu ustawowego jest możliwy, ale tylko pod określonymi warunkami. Zgodnie z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP, rozporządzenia są wydawane przez organy wskazane w Konstytucji, na podstawie szczegółowego upoważnienia zawartego w ustawie i w celu jej wykonania. Upoważnienie powinno określać organ właściwy do wydania rozporządzenia i zakres spraw przekazanych do uregulowania oraz wytyczne dotyczące treści aktu. Według utrwalonego orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego, konstrukcję rozporządzenia jako aktu wykonawczego do ustawy determinują trzy warunki. Po pierwsze, rozporządzenie musi być wydane na podstawie wyraźnego (nieopartego tylko na domniemaniu ani na wykładni celowościowej), szczegółowego upoważnienia ustawy w zakresie określonym w upoważnieniu. Po drugie, musi być wydane w granicach udzielonego przez ustawodawcę upoważnienia, w celu wykonania ustawy. Po trzecie, rozporządzenie nie może być sprzeczne z normami Konstytucji, aktem ustawodawczym, na podstawie którego zostało wydane, a także ze wszystkimi obowiązującymi aktami ustawodawczymi, które w sposób bezpośredni regulują materie będące przedmiotem rozporządzenia (por. ostatnio wyrok z dnia 31 maja 2010 r., U 4/09, OTK-A 2010 nr 4, poz. 36). W szczególności ważne jest, że organ upoważniony, wydając akt wykonawczy, nie może uzupełniać nim przesłanek realizowania normy

prawnej zawartej w przepisach ustawy (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 30 kwietnia 2009 r., U 2/08, OTK-A 2009 nr 4, poz. 56). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, sąd ocenia, czy przepis aktu wykonawczego jest sprzeczny (zgodny) z ustawą lub wykracza poza ustawowe upoważnienie, na podstawie którego został wydany i nie może stosować takiego niezgodnego z ustawą przepisu rozporządzenia (por. przykładowo uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 1972 r., III CZP 47/70; OSNCP 1973 nr 1, poz. 2; OSP 1973 nr 6, poz. 119, z glosą K. Stefaniuka; z dnia 20 września 1988 r., III AZP 14/87, OSNCP 1989 nr 3, poz. 39 oraz z dnia 12 października 1995 r., III AZP 20/95, OSNAPiUS 1996 nr 10 poz. 134). Oznacza to, że przepis rozporządzenia wykonawczego, który uzupełnia przesłanki ustawowe, zwłaszcza w sposób niezgodny z ustawowym upoważnieniem, nie tylko nie może stanowić podstawy wykładni przepisu ustawowego, ale wręcz należy taki przepis pominąć jako sprzeczny z ustawą i Konstytucją RP.

W ocenie Sądu Najwyższego, zawarte w § 17 pkt 3 rozporządzenia wymagania uzależniające przyznanie prawa do spornego zasiłku od przedstawienia zaświadczenia powiatowego urzędu pracy stwierdzającego brak propozycji innego zatrudnienia w sposób niedopuszczalny „doprecyzowuje” przesłankę ustawową, a przez to jest sprzeczny z regulacją art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej. W sposób pośredni § 17 pkt 3 rozporządzenia określa, kto ma zapewnić pracownicy inne zatrudnienie (urząd pracy) oraz jakie cechy ma mieć to inne zatrudnienie (takie, jakie przedstawia urząd pracy). W istocie w oparciu o takie określenia została dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej, gdyż Sąd posłużył się (choć nie powołał ich) przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 16 tej ustawy, ilekroć jest w niej mowa o odpowiedniej pracy, oznacza to zatrudnienie lub inną pracę zarobkową, które podlegają ubezpieczeniom społecznym i do wykonywania których bezrobotny ma wystarczające kwalifikacje lub doświadczenie zawodowe lub może je wykonywać po uprzednim szkoleniu albo przygotowaniu zawodowym dorosłych, a stan zdrowia pozwala mu na ich wykonywanie oraz łączny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem środkami transportu zbiorowego nie przekracza 3 godzin, za wykonywanie których osiąga miesięczne wynagrodzenie brutto, w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy. Takie właśnie oferty pracy dla ubezpieczonej występo-

wały na rynku pracy i ich istnienie zostało uznane za przesłankę wykluczającą nabycie prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego.

Tymczasem, ustawa zasiłkowa w celu stwierdzenia przesłanki zapewnienia ubezpieczonej „innego zatrudnienia” (art. 30 ust. 3) w ogóle nie zawiera odesłania do przepisów o promocji zatrudnienia, a doszukiwanie się takiego odesłania w § 17 pkt 3 rozporządzenia jest nieuzasadnione. Przepis ten - rozumiany według zasad właściwych dla przepisów o promocji zatrudnienia - wprowadza dodatkową, nieznaną ustawie zasiłkowej, przesłankę warunkującą nabycie prawa do spornego zasiłku, w postaci stwierdzenia przez powiatowy urząd pracy braku propozycji zatrudnienia dla osoby ubiegającej się o ten zasiłek. Wprowadzenie w rozporządzeniu takiego (nieznanego ustawie) wymagania wykracza poza delegację ustawową zawartą w art. 59 ust. 15 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z tym przepisem, minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego został zobowiązany do określenia, w drodze rozporządzenia, innych wymaganych dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. W rozporządzeniu mogły więc zostać określone jedynie dowody wykazujące spełnienie przesłanek ustawowych, a niemożliwe było określenie nowych, czy nawet doprecyzowanie przesłanek ustawowych.

Prawidłowa wykładnia art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej - wobec niejednoznaczności użytych w nim pojęć - musi uwzględniać funkcję określonego w nim świadczenia w kontekście systemu prawa. W tym przedmiocie całkowicie oczywiste jest odwołanie się do art. 177 § 4 k.p., a w szczególności do zdania trzeciego tego przepisu, zgodnie z którym w razie niemożności zapewnienia w okresie ciąży (lub urlopu macierzyńskiego) „innego zatrudnienia”, pracownicy przysługują świadczenia określone w odrębnych przepisach. Jest to przepis regulujący prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców (art. 1 k.p.), a więc obowiązek „zapewnienia innego zatrudnienia” pracownicy w okresie ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego, gdy zajdzie konieczność rozwiązania z nią umowy o pracę w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, spoczywa właśnie na tym pracodawcy (a nie na powiatowym urzędzie pracy). Obowiązek ten dotyczy okresu po rozwiązaniu stosunku pracy, bo przecież do tego czasu pracownica pozostaje w stosunku pracy i nie ma potrzeby zapewnienia jej „innego zatrudnienia”. Jeśli pracodawca, rozwiązując z pracownicą umowę o pracę w okresie ciąży (urlopu macierzyńskiego), nie „zapewni” jej takiego zatrudnienia, to (*verba legis*) przysługują jej świadczenia określone w odrębnych przepisach. Takim odrębnym przepisem w rozumieniu art. 177 § 4 zdanie trzecie k.p. jest

oczywiście art. 30 ustawy zasiłkowej, a świadczeniem zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego w nim określony. Z przepisów art. 30 ustawy zasiłkowej i art. 177 § 4 k.p. wynika więc jedna norma prawna i powszechnie przyjmuje się, że obowiązek zapewnienia innego zatrudnienia nie polega na wskazaniu przez pracodawcę jakiegokolwiek dowolnego zatrudnienia, lecz proponowane zatrudnienie powinno odpowiadać kwalifikacjom zawodowym pracownicy, nie może stanowić zagrożenia dla stanu ciąży i musi uwzględniać sytuację osobistą i rodzinną pracownicy. Niespełnienie tych warunków uprawnia pracownicę do odmowy przyjęcia proponowanego zatrudnienia, bez utraty prawa do zasiłku przewidzianego w art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej (przykładowo U. Jackowiak [w:] Kodeks pracy z komentarzem, red. U. Jackowiak, Gdańsk 2004 - tezy do art. 177). Pracodawca powinien więc podjąć starania o znalezienie dla pracownicy innego zatrudnienia, a dopiero gdy nie dadzą one efektu i dojdzie do rozwiązania umowy o pracę bez zapewnienia pracownicy innego zatrudnienia, przysługuje jej zasiłek na warunkach zasiłku macierzyńskiego (M.T. Romer: Prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2009). Oznacza to, że przez „zapewnienie innego zatrudnienia” w rozumieniu art. 30 ust. 3 ustawy zasiłkowej należy rozumieć przedstawienie pracownicy w okresie ciąży realnej propozycji nawiązania stosunku pracy na stanowisku odpowiadającym jej kwalifikacjom zawodowym, niestanowiącego zagrożenia dla stanu ciąży i uwzględniającego jej sytuację osobistą oraz rodzinną (art. 177 § 4 k.p.).

W świetle tej wykładni, przepisowi § 17 pkt 3 rozporządzenia można próbować nadać rozumienie zgodne z ustawą, że chodzi w nim o przedstawienie zaświadczenia powiatowego urzędu pracy o braku propozycji zatrudnienia odpowiadającego kwalifikacjom zawodowym pracownicy, niestanowiącego zagrożenia dla stanu ciąży i uwzględniającego jej sytuację osobistą i rodzinną. Chodzić by musiało o rzeczywiste (a nie abstrakcyjne) oferty zatrudnienia pracownicy w ciąży, nawet niezdolnej do świadczenia pracy. Należy bowiem podnieść, że niezdolność do faktycznego wykonywania pracy ze względu na chorobę (pobieranie zasiłku chorobowego) nie jest przeszkodą w nawiązaniu stosunku pracy (ponownie, odmiennie niż w art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Stosunek pracy może wszak istnieć, mimo że pracownik nie jest zdolny do świadczenia pracy (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1977 r., V PZP 2/77, OSNCP 1977 nr 9, poz. 149; OSPiKA 1978 nr 7-8, poz. 132, z glosą A. Mirończuka). W tym kontekście można by rozwa-

zać, czy gdyby urząd pracy (a nie likwidowany pracodawca) dysponował ofertami nawiązania stosunku pracy odpowiadającego kwalifikacjom zawodowym i dotychczasowemu wynagrodzeniu pracownicy w okresie ciąży i czasowo niezdolnej do pracy a odmówiłaby ona bezpodstawnie nawiązania takiego stosunku pracy, to nie wyłączyłoby to nabycia prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. W rozpoznawanej sprawie jest to jednak bezprzedmiotowe, gdyż tego rodzaju ofert zatrudnienia dla ubezpieczonej bezspornie nie było.

Z powołanych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

=====