

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. z dnia 21 czerwca 2013 roku w części i ustalił, iż J. Ł. (1) nie jest zobowiązana do zwrotu kwoty 984,08 zł z ustawowymi odsetkami w kwocie 18,01 zł tytułem zasiłku chorobowego pobranego za okres od 26 kwietnia 2013 roku do 3 maja 2013 roku (pkt 1 wyroku); oddalił odwołanie w pozostałej części (pkt 2) oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na rzecz J. Ł. (1) kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny.

W dniu 31 sierpnia 2012 roku ustało zatrudnienie wnioskodawczynie w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na skutek upływu 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia (z dnia 10 maja 2012 roku). Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano wnioskodawczynie i pozostałym pracownikom „przyczyny niedotyczące pracownika, likwidację stanowiska pracy w związku z likwidacją zakładu pracy”. W sierpniu 2012 roku wnioskodawczynie zaszła w ciążę. Nie odwoływała się od oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy, mimo stanu ciąży. W okresie wypowiedzenia wnioskodawczynie wykorzystywała zaległy urlop wypoczynkowy.

Od dnia 30 sierpnia 2012 roku i po dniu ustania stosunku pracy, wnioskodawczynie nieprzerwanie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresie ciąży. Ostatnie zwolnienie z tego powodu wystawiono jej na okres od 26 kwietnia do 3 maja 2013 roku. Zasiłek chorobowy za okres ostatniego zwolnienia (w tym za sporny okres od 26 kwietnia 2013 roku do 3 maja 2013 roku) wypłacono w kwocie 984,08 zł jeszcze przed dniem 25 kwietnia 2013 roku. Odwołująca się nie zwracała pobranego spornego zasiłku chorobowego.

Po ustaniu zatrudnienia wnioskodawczynie nie prowadziła działalności gospodarczej ani rolniczej, nie miała innych tytułów do ubezpieczenia społecznego. W oświadczeniu ZUS Z-10 ZUS zawarł pouczenie, że w przypadku, gdy pobierający zasiłek chorobowy za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia, nie poinformuje o zaistnieniu okoliczności mających wpływ na prawo do tych świadczeń, to zgodnie z art. 84 ustawy systemowej, zostaną one uznane za nienależnie pobrane i będą podlegały zwrotowi z odsetkami. Nie zawarto natomiast pouczenia o katalogu okoliczności powodujących ustanie prawa do tychże świadczeń.

W 2012 roku nie wszczynano jeszcze procedury (...) spółki (...), podejmując jedynie działania przygotowujące. Między innymi sprzedano nieruchomości w O., w której spółka miała dotychczasową siedzibę, przystąpiono do sprzedaży samochodów i pozostałego majątku spółki, wyprzedawano stany magazynowe, zapasy. Spółka miała zamiar zlikwidować działalność w najbliższej przyszłości i dalej prowadzić sprzedaż na terenie Polski, poprzez przedstawicielstwo (...) w D., do której werbowano byłych pracowników (...). W 2012 roku spółka (...) przynosiła straty. Spółka zajmowała się sprzedażą sprzętu rehabilitacyjnego. Przez cały okres działalności wymagała dofinansowywania przez norweskiego udziałowca. Po dniu 31 sierpnia 2012 roku w zatrudnieniu w (...) pozostało trzech pracowników, w tym dwóch handlowców wyprzedających majątek i zapasy spółki. Ich stosunki pracy ustały z końcem 2012 roku i z tą datą wyrejestrowano ich z ZUS, jako pracowników spółki. W dniu 25 kwietnia 2013 roku wnioskodawczynie urodziła syna.

Uchwałą nr 1 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 30 kwietnia 2013 roku (akt notarialny z tej samej daty) rozwiązano spółkę (...) sp. z o.o. w O.. W dniu 7 maja 2013 roku wnioskodawczynie po raz pierwszy wystąpiła o urlop macierzyński w związku z urodzeniem dziecka. W dniu 16 maja 2013 roku wnioskodawczynie złożyła w ZUS drugi wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego na okres 126 dni oraz dodatkowego zasiłku macierzyńskiego w wysokości 4 tygodni. W dniu 18 czerwca 2013 roku J. Ł. wniosła do ZUS o udzielenie dodatkowego urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze oraz o udzielenie dodatkowych 4 tygodni po wykorzystaniu 4 tygodni urlopu.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał odwołanie wnioskodawczyni za zasługujące w części na uwzględnienie.

Sąd meriti przytaczając treść art. 8 i art. 66 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jedn. Dz. U. z 2005 r., Nr 31, poz. 267 ze zm.) oraz art. 84 ust.1 i 2 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t. jedn. Dz. U. z 2009 roku, nr 205, poz. 1585) uznał, że wnioskodawczyni nie miała prawa do spornego zasiłku chorobowego za okres od 26 kwietnia do 3 maja 2013 roku. Mimo to nie ma obowiązku zwrotu świadczenia wypłaconego za ten okres jeszcze przed dniem porodu, którego nie planowała i nie przewidywała. Sąd I instancji podniósł, że to ZUS wypłacił zasiłek chorobowy za sporny okres (także za okres po dacie porodu), jeszcze przed dniem porodu, a wnioskodawczyni niezwłocznie powiadomiła organ rentowy o fakcie porodu. Już w dniu 7 maja 2013 roku, złożyła do ZUS wniosek o przyznanie urlopu macierzyńskiego od 25 kwietnia 2013 roku. Wnioskodawczyni przebywała na zwolnieniu lekarskim spowodowanym ciężką od dnia 30 sierpnia 2012 roku, a zatem okres zasiłkowy 182 dni upłynął w miesiącu lutym 2012 roku. W dniu (...) urodziła syna, co oznacza, że po tej dacie nie nabyła prawa do nowego okresu zasiłkowego. Nie była już w ciąży, więc nie miała prawa do zasiłku przez okres 270 dni, natomiast okres zasiłkowy 182 dni wyczerpała w związku z nieprzerwaną niezdolnością do pracy trwającą od 30 sierpnia 2012 roku. Nie miała więc prawa do spornego zasiłku chorobowego. Sąd Rejonowy zwrócił jednakże uwagę, że w sprawie nie doszło do wypełnienia przesłanek z art. 84 ust.2 pkt. 2 cytowanej wyżej ustawy. ZUS wypłacił wnioskodawczyni sporny zasiłek, także za okres po dniu porodu, wcześniej - jeszcze przed datą porodu, kiedy to wnioskodawczyni miała jeszcze prawo do spornego świadczenia. W ocenie Sądu I instancji skarżąca nie była pouczona, o braku prawa do pobierania świadczenia w sytuacji, gdy dojdzie już do porodu i za czas po tej dacie. W druku ZUS Z10 wskazano jedynie, że w okresie po ustaniu tytułu ubezpieczenia ma jedynie niezwłocznie informować o okolicznościach istotnych dla prawa do świadczeń. Wnioskodawczyni uczyniła to niezwłocznie, bo w dniu 7 maja 2013 roku poinformowała o porodzie wskazując jego datę (wniosek o zasiłek macierzyński). W pouczeniu nie zawarto również terminu, w którym miałyby informować o dacie porodu. Poza tym, w ocenie Sądu Rejonowego, odwołująca się nie wiedziała, bo nie była o tym pouczona, że za czas po porodzie zasiłek nie będzie jej przysługiwał, choć wcześniej wypłacono go na podstawie ważnego zwolnienia lekarskiego. W tej sytuacji zdaniem Sądu Rejonowego, z uwagi na brak stosownych pouczeń wnioskodawczyni, nie jest ona zobowiązana do zwrotu spornego zasiłku.

W pozostałej części Sąd I instancji oddalił odwołanie. Przytaczając treść art. 29 ust. 1 pkt.1 oraz art. 30 ust. 1 pkt.1 i ust. 2-4 ustawy zasiłkowej, a także art. 177 § 3 i 4 k.p. Sąd meriti podniósł, że ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę oraz przed zmianą warunków pracy lub płacy ma charakter bezwzględny. Niemniej dokonane przez pracodawcę wypowiedzenie - mimo że jest niezgodne z prawem - jest ważne i skuteczne. Z powodu swej wadliwości może być jedynie zakwestionowane przed sądem pracy - w takim wypadku pracownikom przysługuje roszczenie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. W przypadku wystąpienia z żądaniem uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy sąd pracy nie jest uprawniony do zamiany roszczenia pracownika na odszkodowanie z powodu niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia takiego żądania, chyba że niemożliwość uwzględnienia żądania wynika z powodu upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 45 § 3 i art. 41¹ k.p. w zw. z art. 177 k.p.).

W tej sytuacji wystąpienie przez wnioskodawczynię z roszczeniem przeciwko spółce (...) dałoby jej przywrócenie do pracy i kontynuowanie stosunku pracy jeszcze po porodzie. Wówczas wnioskodawczyni nabyłaby prawo do zasiłku macierzyńskiego i zasiłków w nim zrównanych, na podstawie ogólnych przepisów, jako pracownik podlegający ubezpieczeniu społecznemu. Sąd I instancji podkreślił, że do dnia 30 kwietnia 2013 roku jej były pracodawca nadal nie był postawiony w stan likwidacji, w świetle przepisów prawa spółek handlowych, którym podlega. Ustanowiona w przepisie art. 177 k.p. ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę, obejmuje zakaz składania oświadczenia woli o wypowiedzeniu w okresie ochronnym, jak i niedopuszczalność rozwiązania umowy, na skutek wypowiedzenia dokonanego przed rozpoczęciem okresu ochronnego. Dokonane przed okresem ochronnym wypowiedzenie umowy o pracę staje się bezskuteczne. Zgodnie z § 4 art. 177 k.p. ustanowiona w przepisie ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę zostaje uchylona w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W

takim wypadku pracownicy przysługują szczególne uprawnienia. Po pierwsze, termin rozwiązania umowy o pracę pracodawca powinien uzgodnić z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową. Jeżeli pracownica nie będzie reprezentowana przez związek zawodowy, pracodawca może ten termin ustalić samodzielnie - przepis nie wymaga jego uzgodnienia z pracownicą - przy czym nie może być on wcześniejszy, niż termin zakończenia okresu wypowiedzenia. Po drugie, jeżeli w okresie pozostałym do zakończenia stosunku pracy pracodawca nie może zapewnić pracownicy innego zatrudnienia, przysługuje jej do dnia porodu zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego na podstawie art. 30 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Po trzecie, okres pobierania tego świadczenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zdaniem Sądu Rejonowego w niniejszej sprawie, do dnia 30 kwietnia 2013 roku, nie można było mówić o (...) spółki (...) w świetle cytowanych powyżej przepisów. Pracodawcą wnioskodawczyni była spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, która posiada osobowość prawną i działa samodzielnie za pomocą swoich statutowych organów. Likwidacja pracodawcy, z istoty rzeczy, musi dotyczyć utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją "w całości" (całego podmiotu prawnego). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć, jako "jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników". Jednakże mając na uwadze, że likwidacja pracodawcy nie jest przez przepisy Kodeksu pracy szczególnie uregulowana, lecz przez różne przepisy prawa w zależności od formy prawnej pracodawcy, pociąga to za sobą zróżnicowanie w zakresie form, przesłanek i trybu jej przeprowadzenia (por. Z. Hajn: Upadłość i likwidacja pracodawcy (w:) Encyklopedia prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, red. L. Florek, Warszawa 2001).

Zdaniem Sądu meriti w niniejszej sprawie z racji, iż pracodawcą była spółka prawa handlowego decydujące znaczenie mają przepisy Kodeksu spółek handlowych, a przede wszystkim Rozdział 6 - Rozwiązanie i likwidacja spółki. Zgodnie z art. 274 § 1 k.s.h. czynność w postaci otwarcia likwidacji jest początkiem procesu likwidacyjnego. Przepis ten odnosić należy tylko do wszczęcia postępowania likwidacyjnego, jako następstwo zaistnienia przyczyn rozwiązania spółki (art. 270). Jak podkreślił Sąd I instancji, Kodeks spółek handlowych odróżnia pojęcie rozwiązania spółki od jej likwidacji. Rozwiązanie spółki polega na zakończeniu jej bytu prawnego po przeprowadzeniu postępowania likwidacyjnego (lub postępowania upadłościowego zakończonego upadłością spółki). Po zaistnieniu przyczyn rozwiązania spółki następuje moment otwarcia likwidacji i spółka wchodzi w specyficzny stan działalności, który jednak nie powoduje utraty osobowości prawnej. Jeżeli wszczęcie postępowania likwidacyjnego następuje wskutek podjęcia przez wspólników uchwały o rozwiązaniu spółki, z tym dniem następuje otwarcie likwidacji, lecz dopiero w wyniku spełnienia przez spółkę - konkretnie przez jej likwidatorów - obowiązku zgłoszenia otwarcia likwidacji do sądu rejestrowego (art. 277) - spółka występuje w obrocie prawnym jako podmiot w likwidacji. Od momentu otwarcia likwidacji przestaje działać zarząd spółki, a jego funkcje przejmują likwidatorzy, którzy powinni zgłosić do rejestru otwarcie likwidacji, bowiem dopiero zarejestrowanie otwarcia likwidacji w rejestrze przedsiębiorców łączy się ze zmianą celu i zakresu działalności spółki (zob. A. Szajkowski: Kodeks spółek handlowych, 2002, t. II, s. 712). Analizując powyższy tryb likwidacji spółek prawa handlowego Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie nie było podstaw do przyjęcia, ażeby wypowiedzenie umowy powodce wyłączało możliwość przywrócenia jej do pracy, w związku ze stanem ciąży w okresie przed rozwiązaniem umowy o pracę.

Sąd I instancji podkreślił, że przepis art. 30 ustawy zasiłkowej wymaga, aby ubezpieczenie ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Tymczasem ubezpieczenie wnioskodawczyni ustało w okresie ciąży, ale nie na skutek likwidacji pracodawcy, która miała miejsce dopiero 30 kwietnia 2013 roku (otwarcie likwidacji, nie wyłączające przywrócenia bytu spółce i dalszej działalności). Nawet rzeczywista likwidacja stanowiska pracy wnioskodawczyni, mimo że pracodawca nadal istniał (a nawet do końca 2012 roku prowadził działalność handlową, bez znaczenia w jakim rozmiarze), wyłączała możliwość traktowania jej jako osoby, której można przyznać sporne prawo do zasiłku. Sąd Rejonowy podniósł, że wypłata świadczeń za czas macierzyństwa z art. 30 zastrzeżona jest dla osób, które nie wrócą do pracy (nawet na drodze sądowej z art. 177 k.p.), ponieważ ich pracodawca rzeczywiście wszedł w fazę likwidacji, przewidzianą przez przepisy kodeksu spółek handlowych. Takie osoby nie zostaną przywrócone do pracy i na czas ciąży oraz po tej dacie, byłyby pozbawione świadczeń z ubezpieczenia

społecznego. Tymczasem w przypadku wnioskodawczyni taki pracodawca istniał i istnieje. Stan likwidacji nie wyłącza wznowienia działalności. Zwłaszcza w okresie do 30 kwietnia 2013 roku taka możliwość była realna. W ocenie Sądu, wnioskodawczyni winna więc była skorzystać z roszczeń z art. 177 k.p., a następnie skorzystać ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego za okres macierzyństwa z art. 29 ustawy. W sprawie nie było podstaw do przyznawania prawa do zasiłku macierzyńskiego i rodzicielskiego na podstawie art. 30 ustawy.

Sąd I instancji podkreślił nadto, że zasiłek macierzyński przysługuje przez okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego, okres urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego, osobie ubezpieczonej zgodnie z art. 29 ust. 5 ustawy zasiłkowej. Natomiast w art. 30 mowa jest wyłącznie o zasiłku macierzyńskim. Z uwagi na powyższe nie zasadne było przyznawanie prawa do świadczeń za czas macierzyństwa zgłoszonych przez wnioskodawczynię.

Mając na uwadze powyższe Sąd Rejonowy oddalił odwołanie w pozostałym zakresie, jako bezzasadne. O kosztach zastępstwa procesowego orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Powyższe orzeczenie w zakresie pkt 2 zaskarżył pełnomocnik wnioskodawczyni.

W apelacji strona zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego w szczególności art. 30 ust. 1 pkt. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa z dnia 25.06.1999r. (t.j. z 2010 r. Dz. U. nr 77, poz. 512) wobec jego błędnej wykładni polegającej na uznaniu, że przesłanka likwidacji zakładu pracy wymieniona, w tym przepisie jest spełniona wyłącznie wówczas, gdy przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, została ogłoszona likwidacja zakładu pracy;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. wobec dowolnej oceny materiału dowodowego, skutkującej błędem w ustaleniach faktycznych polegającym na przyjęciu, że wnioskodawczyni wystąpiła z wnioskiem o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego w dniu 7 maja 2013 roku, podczas, gdy wnioskodawczyni wystąpiła z wnioskiem w dniu 11 kwietnia 2013 roku;

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie, co do istoty sprawy przez ustalenie, że wnioskodawczyni przysługuje prawo do świadczeń z tytułu zasiłku macierzyńskiego, z tytułu urlopu macierzyńskiego, zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I Instancji oraz o zasądzenie od uczestnika na rzecz wnioskodawczyni zwrotu kosztów postępowania, w tym zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych za postępowanie apelacyjne.

W piśmie procesowym z dnia 8 marca 2014 roku stanowiącym uzupełnienie apelacji pełnomocnik wnioskodawczyni powołał się na wyrok Sądu Okręgowego w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 września 2013 roku, sygn. akt IV Ua 10/13, jako wydany w analogicznej sprawie.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 8 kwietnia 2014 roku pełnomocnik wnioskodawczyni poparł apelację, zgłoszone w niej zarzuty i wnioski oraz wniósł o zasądzenie kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym. Pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim nie można podzielić zarzutu skarżącego dotyczącego naruszenia przepisów prawa materialnego tj. art. 30 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2014 roku, poz. 159 j.t.) polegające na błędnym przyjęciu przez Sąd Rejonowy, że przesłanka likwidacji zakładu pracy wymieniona, w tym przepisie jest spełniona wyłącznie wówczas, gdy przed wręczeniem wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi, została ogłoszona likwidacja zakładu pracy.

Przepis art. 30 ust 1 pkt 1 ww ustawy stanowi, 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. Zasiłek macierzyński przysługuje wówczas za okres odpowiadający części urlopu macierzyńskiego, która przypada po porodzie (art. 30 ust. 2). Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę za wypowiedzeniem może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu (zob. art. 41¹ k.p.). W takim wypadku pracodawca ma obowiązek uzgodnić termin rozwiązania umowy z reprezentującą pracownicę zakładową organizacją związkową.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do prawidłowej wykładni przepisu art. 30 ust 1 ww ustawy, a w szczególności interpretacji użytego w jego treści pojęcia „likwidacji pracodawcy”. Niezaprzeczalnie w doktrynie były wątpliwości, kiedy to faktycznie mamy do czynienia z likwidacją pracodawcy. Przepis art. 41¹ k.p. w swym pierwotnym brzmieniu (do 2.6.1996 r.) odnosił się do "likwidacji zakładu pracy", którego istotę postrzegano zarówno w aspekcie podmiotowym, jak i przedmiotowym. W judykaturze utrwalił się wówczas pogląd, że likwidacją w rozumieniu tego przepisu jest całkowite, faktyczne i stałe unieruchomienie zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (por. uchw. SN z 6.8.1980 r., V PZP 12/78, OSNC 1980, Nr 12, poz. 226; uchw. SN z 29.10.1980 r., I PZP 35/80, OSPiKA 1981, Nr 11, poz. 211 z glosami: T. L., NP 1982, Nr 7-8, s. 181 oraz T. Z., OSP 1981, Nr 11, s. 211; wyr. SN z 18.1.1989 r., I PRN 62/88, OSP 1990, Nr 4, poz. 204). Likwidację podmiotu stosunków pracy wiązano zatem z likwidacją zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym. (...) zakładu pracy będącego jednostką składową w strukturze organizacyjnej pracodawcy (np. warsztat) postrzegano jako sytuację, w której dalsze zatrudnianie pracowników jest nie tylko niecelowe, lecz niemożliwe, co w efekcie uzasadnia ich zwolnienie nawet z pominięciem przepisów chroniących trwałość stosunków pracy. Pogląd ten ulegał stopniowej ewolucji. W uchwale z dnia 21 września 1990 r. (III PZP 4/90, OSP 1991, Nr 9, poz. 208 z glosą H. Lewandowskiego, OSP 1991, Nr 9, s. 208) Sąd Najwyższy nie uznał za likwidację zdarzenia polegającego na przejęciu części przedsiębiorstwa wielozakładowego, stanowiącej odrębny zakład pracy (art. 3 KP) i jej wydzierżawieniu innemu zakładowi pracy (pracodawcy). W uzasadnieniu do tego orzeczenia SN rozważał zaś możliwość powiązania likwidacji zakładu pracy, z faktem przeprowadzonego we właściwym trybie postępowania likwidacyjnego, bez "unieruchomienia" zakładu pracy. Natomiast w wyroku z dnia 19 lipca 1995 r. (I PRN 36/95, OSNAPiUS 1996, Nr 3, poz. 47) Sąd Najwyższy stwierdził, że do pełnej i ostatecznej likwidacji zakładu pracy dochodzi wyłącznie w sytuacji, gdy żaden inny zakład nie staje się faktycznym następcą zlikwidowanego zakładu, a zakład likwidowany przestaje istnieć zarówno w sferze faktu, jak i w sferze prawa. Przepis art. 41¹ KP nie może być stosowany w wypadkach, gdy w istocie rzeczy następuje nie likwidacja zakładu pracy, lecz jego przejęcie przez inny zakład.

Jednak dopiero po nowelizacji KP w 1996 r. przepis art. 41¹ KP zaczęto odnosić w sposób jednoznaczny do pracodawcy będącego jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników, a nie do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), będącego elementem struktury organizacyjnej pracodawcy. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 10 września 1998 r. (I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 614) Sąd Najwyższy uznał, że likwidacja pracodawcy z istoty rzeczy dotyczy utraty przez niego bytu prawnego i wobec tego zawsze jest likwidacją "w całości" (całego podmiotu prawnego); nie ma częściowej likwidacji podmiotu prawnego (podmiot ten istnieje albo nie). Jest to jednocześnie likwidacja stała i faktyczna, gdyż zlikwidowany pracodawca przestaje istnieć jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników. Jak podkreślił Sąd Najwyższy, likwidacja jednej z placówek wielozakładowego przedsiębiorstwa nie jest równoznaczna

z likwidacją pracodawcy, będącego stroną stosunków pracy. (...) z art. 41¹ KP dotyczy zatem pracodawcy, a więc jednostki organizacyjnej zatrudniającej pracowników (art. 3 KP), to jest jednego z podmiotów (strony) stosunku pracy. Nie odnosi się ona natomiast do zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym), a to oznacza, iż w przepisie tym idzie o prawne "zlikwidowanie" (utrata bytu prawnego) danego pracodawcy (jako jednostki organizacyjnej zatrudniającej w sensie "prawnym" pracowników), nie zaś o likwidację zakładu pracy (placówek zatrudnienia), który on prowadzi. Przepis art. 41¹ KP ma zastosowanie, jeżeli zarządzono likwidację pracodawcy, chyba że czynność ta jest nieważna lub pozorna (wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 455/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 24). Ochrona wynikająca z przepisów wskazanych w treści art. 41¹ § 1 KP ustaje już w momencie ogłoszenia (zarządzenia) likwidacji pracodawcy. Jest to moment rozpoczynający proces zmierzający do zakończenia bytu prawnego pracodawcy. Z tą chwilą pracodawca uzyskuje możliwość wypowiedzania umów o pracę w powołaniu na tę przyczynę. Likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 KP nie należy więc utożsamiać z momentem zakończenia tego procesu, czyli całkowitego zlikwidowania pracodawcy, gdyż przyjęcie takiego założenia stałoby w sprzeczności z wykładnią logiczno-językową komentowanego przepisu, jak i względami natury funkcjonalnej. Trudno bowiem zakładać, że możliwość wypowiedzania umów miałyby powstawać nie w trakcie likwidacji, a dopiero po faktycznym i prawnym zlikwidowaniu pracodawcy, wówczas bowiem nie wiadomo byłoby, kto miałby to czynić i w czym imieniu. Jeżeli pracodawca został już zlikwidowany, to nie ma tym samym podmiotu, który mógłby rozwiązać stosunki pracy z pracownikami (por. uzasadnienie do wyr. SN z 10.9.1998 r., I PKN 310/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 614). Aby mówić o likwidacji pracodawcy w rozumieniu art. 41¹ § 1 KP, działaniom formalno-prawnym zmierzającym do zniesienia bytu prawnego pracodawcy (np. wykreślenie z rejestru działalności gospodarczej, wykreślenie z KRS), musi towarzyszyć całkowite faktyczne unieruchomienie działalności prowadzonej przez pracodawcę.

Oznacza to, że pojęcie ogłoszenia upadłości lub likwidacji należy rozumieć zgodnie z brzmieniem i celem przepisu art. 41¹ § 1 k.p., a zatem nie tak szeroko, jak błędnie uważa wnoszący apelację, a mianowicie już od momentu podjęcia czynności (nieformalnie) zmierzających do otwarcia likwidacji. Szersze rozumienie wskazanego pojęcia – tak jak chciałaby tego strona powodowa – mogłoby prowadzić do nadużyć ze strony pracodawcy, prawa do wypowiedzania umów o pracę z uwagi na tę właśnie przyczynę. Informowanie pracowników, że pracodawca będzie likwidowany, wysprzedawanie majątku czy też wyzbywanie się towaru, niekoniecznie musi prowadzić finalnie do jego likwidacji. Dlatego tak istotne znaczenie ma formalne otwarcie likwidacji, poprzez odnotowanie tego faktu w KRS. Taki zapis zarówno w stosunkach wewnętrznych, jak i zewnętrznych, z uwagi na uczestników występujących w obrocie prawnym, jest o tyle ważny, iż wskazuje w jakiej formie prawnej dany podmiot działała. Ma to na celu zapewnić pewność i stabilność obrotu prawnego. Zdaniem Sądu Okręgowego najwcześniejszy moment, w którym można przyjąć, że mamy taki stan, to moment otwarcia likwidacji uwidoczniiony w zapisie KRS. Wcześniej podejmowane działania, które w efekcie doprowadzą do tego stanu nie mogą być uznawane za otwarcie likwidacji, gdy brak jest formalnego zgłoszenia tego faktu do KRS. Dlatego też – jak słusznie uznał Sąd Rejonowy – w chwili złożenia wnioskodawczyni oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, pracodawca nie pozostawał formalnie jeszcze w żadnym stadium likwidacji. Dopiero podjęcie uchwały przez Zgromadzenie Wspólników z dnia 30 kwietnia 2013 roku o rozwiązaniu spółki było momentem, od kiedy przestały obowiązywać pracodawcę przepisy ograniczające możliwość wypowiedzania i rozwiązywania umów o pracę. Nie ma zatem wątpliwości, że wszelkie działania podejmowane przez pracodawcę wnioskodawczyni wcześniej, nie mogły stanowić otwarcia likwidacji, gdyż ta musi być przybrać wymaganą przepisami formę oraz być zgłoszona do KRS. W tej sytuacji zaprezentowana przez odwołującą koncepcja szerokiego rozmięcia pojęcia „likwidacja pracodawcy” nie mogła być zaaprobowana, gdyż prowadziłoby do wypaczenia idei, jaka przyświecała ustawodawcy statuującemu uprawnienie do nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego określonego w treści art. 30 ust 1 ww ustawy. Nie ma wątpliwości, że przepis ten wymaga, aby ubezpieczenie ustało w okresie ciąży wskutek ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. Apelujący usiłuje przeforsować stanowisko wedle, którego samo podjęcie decyzji przez pracodawcę o zamiarze likwidacji, jest już wystarczającą przesłanką do przyjęcia, że nastąpiła likwidacja pracodawcy w rozumieniu powoływanych przepisów. Zdaniem Sądu Okręgowego takie stanowisko jest całkowicie błędne. Od momentu bowiem podjęcia takiej decyzji, do podjęcia określonych działań w tym zakresie mija często długi okres czasu, w którym pracodawca decyduje jakie podjąć działania, kiedy i w jaki sposób. Nie jest przy tym wykluczona rezygnacja z takiej decyzji, w związku ze zmianą okoliczności, bądź też

zmianą zdania pracodawcy. A zatem jeżeli ustawodawca uznawałby za zasadne przyjęcie momentu „podjęcia decyzji o likwidacji”, niewątpliwie dałby temu wyraz z treści obowiązujących przepisów. Tymczasem przepis wskazuje wyraźnie na „likwidację pracodawcy”, a zatem moment następujący już po procesie decyzyjnym, będący de facto faktycznym wykonaniem decyzji o likwidacji.

Nie można było zatem uznać, że ubezpieczenie wnioskodawczynie ustało na skutek likwidacji pracodawcy, bowiem okoliczność ta nastąpiła zdecydowanie później tj. dopiero w dniu 30 kwietnia 2013 roku tj. już po porodzie. Wpłata zaś świadczeń za czas macierzyństwa z art. 30 – jak słusznie wskazał Sąd meriti - zastrzeżona jest dla osób, które nie wrócą do pracy (nawet na drodze sądowej z art. 177 k.p.), ponieważ ich pracodawca rzeczywiście wszedł w fazę likwidacji przewidzianą przez przepisy kodeksu spółek handlowych. Takie osoby nie zostaną przywrócone do pracy i na czas ciąży oraz po tej dacie byłyby pozbawione świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tymczasem w przypadku wnioskodawczynie w momencie wypowiedzenia, jak i jeszcze przez dłuższy okres, nawet po dniu porodu, otwarcia likwidacji nie było. Sąd Okręgowy nie ma wątpliwości, że rozstrzygnięcie Sądu meriti - o niezasadności przyznania prawa do świadczeń za czas macierzyństwa zgłoszonych przez wnioskodawczynię – jest prawidłowe.

Ponadto należy zauważyć, iż sąd orzekający nie jest związany orzeczeniem wydanym przez inny sąd, w tym przypadku przez Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 września 2013 roku, sygn. akt IV Ua 10/13. Każdy stan faktyczny podlega indywidualnej ocenie sądu. Rozstrzygnięcie zaś niekoniecznie musi być zgodne z innymi zapadłymi w podobnych sytuacjach, ponieważ sąd może dokonać odmiennej oceny. W ocenie Sądu Okręgowego orzeczenie, na które powołuje się strona apelująca, zapadło w całkowicie odmiennym stanie faktycznym. Należy zauważyć, że pracodawca wnioskodawczynie w powoływanej przez pełnomocnika skarżącej, sprawie został pozbawiony m.in. prawa do prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek na okres 5 lat, prawomocnym wyrokiem sądu, a nadto nie prowadził faktycznie żadnej działalności gospodarczej, co było podstawą ustaleń faktycznych sądu. W tym stanie faktycznym Sąd Okręgowy podkreślił, że pracodawca utracił przymiot pracodawcy, z uwagi na pozbawienie go prawa do prowadzenia działalności gospodarczej, a tym samym prawa do zatrudniania pracowników. A zatem stan faktyczny w oparciu, o który zapadł powoływany wyrok, odbiega całkowicie od stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. W niniejszej sprawie Spółka będąca pracodawcą nie tylko nie była pozbawiona prawa prowadzenia działalności, ale przez cały czas miała prawo zatrudniania pracowników, co też czyniła aż do końca grudnia 2012 roku. A zatem niezależnie od tego, że Sąd Okręgowy orzekający w niniejszej sprawie nie jest w żaden sposób związany orzeczeniem wydanym przez sąd równorzędny w innej sprawie, to powoływane orzeczenie zapadło w tak daleko odmiennym stanie faktycznym, że jego uzasadnienie nie może mieć żadnego wpływu na stanowisko w tej sprawie. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy swoje stanowisko wsparł argumentacją, która przekonuje o słuszności podjętej decyzji, a nadto znajduje oparcie w obowiązujących przepisach prawa.

Nie można także podzielić zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polegającego na błędnym ustaleniu przez Sąd Rejonowy daty złożenia wniosku o ustalenie prawa do zasiłku macierzyńskiego. Myli się skarżący, że wnioskodawczynie wystąpiła do organu rentowego z przedmiotowym wnioskiem w dniu 11 kwietnia 2013 roku, nie zaś – jak ustalił Sąd Rejonowy - w dniu 7 maja 2013 roku. Dokładna analiza akt rentowych pozwoliłaby zauważyć apelującemu, że w dniu 11 kwietnia 2013 roku J. Ł. złożyła jedynie oświadczenie, że bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego oraz dodatkowego urlopu macierzyńskiego w pełnym wymiarze, chce skorzystać z urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze. Jednocześnie wnioskodawczynie zaznaczyła, że z urlopu macierzyńskiego oraz rodzicielskiego nie będzie korzystał ojciec dziecka tj. M. Ł. (k. 32 akt ZUS). W treści przedmiotowego pisma nie został zawarty wniosek o udzielenie urlopu macierzyńskiego. Wniosek we wskazanym zakresie – jak słusznie wskazał Sąd meriti – został pierwszy raz złożony w dniu 7 maja 2013 roku (k. 40 akt ZUS), drugi zaś w dniu 16 maja 2013 roku (k. 46 akt ZUS). W związku z tym ustalenia faktyczne Sądu I instancji we wskazanej materii były jak najbardziej prawidłowe, gdyż zostały poczynione na podstawie zawartej w aktach dokumentacji, której autorem bezsprzecznie była wnioskodawczynie. W żadnym wypadku pisma z dnia 11 kwietnia 2013 roku nie można było potraktować jako wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego, gdyż takie żądanie nie zostało w jego treści sformułowane. To zaś oznacza, że powyższy zarzut należało uznać za niezasadny, z uwagi na brak umocowania w jakimkolwiek materiale dowodowym zebrany w niniejszej sprawie.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, ustalił prawidłowy stan faktyczny i trafnie wywiódł, na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż brak było podstaw do przyznawania prawa do świadczeń za czas macierzyństwa zgłoszonych przez wnioskodawczynię. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

W konsekwencji Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację uznając, że jest ona bezzasadna.