

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2018 r., Sąd Rejonowy dla Łodzi -Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie X U 156/18, oddalił odwołanie P. K. od decyzji ZUS I Oddziału w Ł. z dnia: 14 grudnia 2017 r. znak (...).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

decyzją z dnia 14 grudnia 2017 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. uchylił decyzję z dnia 26 sierpnia 2015 roku, i przyznał P. K. prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 7 kwietnia 2015 roku do dnia 16 lipca 2015 roku i zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 17 lipca 2015 roku do dnia 16 października 2015 roku, odmówił wnioskodawczyni prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 17 października 2015 roku do dnia 3 grudnia 2015 roku, prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od dnia 4 grudnia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku oraz prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od dnia 15 stycznia 2016 roku do dnia 14 lipca 2017 roku. W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy podniósł, iż P. K. w dniu 17 października 2015 roku wróciła do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych u płatnika składek Przedsiębiorstwa (...) w Ł.

w wymiarze 1/4 wymiaru czasu pracy, zgodnie z aneksem, podpisanym w dniu 17 października 2015 roku. ZUS wskazał, iż w przypadku pracownicy, korzystającej z odpowiedniego urlopu macierzyńskiego, związanego z macierzyństwem i rodzicielstwem, prawo do zasiłku przysługuje,

w czasie zatrudnienia, wyłącznie w okresie udzielonego urlopu. Jeżeli pracownica, której pracodawca udzielił odpowiedniego urlopu, świadczy pracodawcy pracę w ramach umowy o pracę, na innych zasadach niż określone w art. 182 § 5 i 6 k.p., to oznacza, iż nie korzysta już

z odpowiedniego urlopu, a tym samym nie przysługuje jej zasiłek macierzyński.

P. K., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła odwołanie od powyższej decyzji, zaskarżając ją w części, w jakiej organ rentowy odmówił wnioskodawczyni prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 17 października 2015 roku do dnia 3 grudnia 2015 roku, prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od dnia 4 grudnia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku oraz prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od dnia 15 stycznia 2016 roku do dnia 14 lipca 2017 roku, wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie jej prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 17 października 2015 roku do dnia 3 grudnia 2015 roku, prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od dnia 4 grudnia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku oraz prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od dnia 15 stycznia 2016 roku do dnia 14 lipca 2017 roku, nadto

o zasądzenie na swoją rzecz od organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wnioskodawczyni wskazała, że w ustawie zasiłkowej brak jest przepisu stanowiącego podstawę do pozbawienia jej prawa do zasiłku macierzyńskiego wyłącznie z tego powodu, że podjęła w trakcie urlopu macierzyńskiego pracę zarobkową, zmniejszając wymiar czasu pracy do niewielkiego, bo wynoszącego zaledwie 1/4 etatu. W ocenie wnioskodawczyni, organ rentowy bezzasadnie przyjął, że zrezygnowała ona z urlopu macierzyńskiego w sytuacji, gdy realizacja obowiązków pracowniczych w wymiarze maksymalnie do 10 godzin tygodniowo, nie powodowała utraty możliwości sprawowania opieki nad dzieckiem. Ubezpieczona podniosła również, że przepisy Kodeksu pracy przewidują wprost maksymalny czas pracy, w którym pracownica może świadczyć pracę na rzecz pracodawcy bez konieczności rezygnacji z prawa do urlopu macierzyńskiego, wyłącznie w odniesieniu do dodatkowego urlopu macierzyńskiego i jest to wymiar 1/2 etatu. W ocenie wnioskodawczyni, podjęcie zatrudnienia, w trakcie podstawowego urlopu macierzyńskiego, w wymiarze dużo niższym niż wskazany

w Kodeksie pracy, nie może być traktowane przez ZUS jako równoznaczne z rezygnacją z prawa do świadczenia związanego z macierzyństwem. Zaznaczyła również, że przyczyną podjęcia zatrudnienia była trudna sytuacja

materialna, powstała w związku z długotrwałym postępowaniem sądowym w sprawie o ustalenie podlegania obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym, związanym z zatrudnieniem.

W odpowiedzi na odwołanie, organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, iż w przypadku pracowników prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługującego w czasie trwania ubezpieczenia jest nierozzerwalnie związane z korzystaniem

z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego. Ubezpieczona może zrezygnować z zasiłku macierzyńskiego w sytuacjach określonych w ustawie zasiłkowej oraz Kodeksie pracy. Organ rentowy zaznaczył, iż P. K. powróciła do pracy u pracodawcy, który udzielił jej urlopu macierzyńskiego, w sposób niezgodny z przepisami tj. przed upływem 14 tygodni i nie udowodniła, że pozostałą część urlopu macierzyńskiego wykorzystał ojciec dziecka. ZUS wskazał, iż prawa do zasiłku macierzyńskiego nie traci się, w sytuacji podjęcia dowolnej pracy zarobkowej, jednakże w razie podjęcia pracy u innego pracodawcy niż udzielający urlopu macierzyńskiego. Organ rentowy zaznaczył również, że przepisy Kodeksu pracy do dnia 1 stycznia 2016 roku przewidywały możliwości łączenia korzystania z dodatkowego urlopu macierzyńskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego urlopu macierzyńskiego

w wymiarze nie wyższym niż połowa pełnego wymiaru pracy, w takim przypadku dodatkowego urlopu macierzyńskiego udziela się na pozostały wymiar czasu pracy. W ocenie ZUS, podjęcie zatrudnienia u pracodawcy, udzielającego urlopu macierzyńskiego w okresie podstawowego urlopu macierzyńskiego w pełnym zakresie obowiązującego pracownicę nowego wymiaru czasu pracy tj. 1/4 etatu stanowi rezygnację z urlopu macierzyńskiego.

Sąd Rejonowy ustalił, że P. K. w okresie od dnia 2 listopada 2009 roku do dnia 30 listopada 2013 roku była zatrudniona w Przedsiębiorstwie (...) w Ł. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 października 2009 roku, na mocy której wykonywała prace administracyjno – biurowe z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2000 zł brutto. Wspomniane przedsiębiorstwo stanowiło własność J. Ś. – ojca wnioskodawczyni.

W dniu 1 grudnia 2014 roku, płatnik składek Przedsiębiorstwo (...) w Ł. i P. K., zawarli kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2800 zł brutto, na podstawie której wnioskodawczyni miała wykonywać prace administracyjno–biurowe i informatyczne.

Decyzją z dnia 13 lipca 2015 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. stwierdził, że P. K., jako pracownik płatnika składek J. Ś. właściciela Przedsiębiorstwa (...) w Ł. od dnia 2 listopada 2009 roku do dnia 30 listopada 2013 roku i od dnia 1 grudnia 2014 roku, nie podlega obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu, z uwagi na pozorność, zawartych umów o pracę z dnia 30 października 2009 roku i z dnia 1 grudnia 2014 roku. Wnioskodawczyni złożyła odwołanie od powyższej decyzji.

W dniu 17 lipca 2015 roku P. K. urodziła syna.

W dniu 17 października 2015 roku, pomiędzy Przedsiębiorstwem (...) w Ł. , a P. K., został podpisany aneks do umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2014 roku, zgodnie z którym strony obniżyły, obowiązujący pracownika, czas pracy do 1/4 etatu, oraz dokonały proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia za pracę do kwoty 700 zł brutto. Aneks miał wejść w życie w dniu 17 października 2015 roku i obowiązywać do dnia 15 czerwca 2019 roku.

P. K. nie składała swojemu pracodawcy oświadczenia o rezygnacji z urlopu macierzyńskiego. Nie składała również oświadczenia o przekazaniu ojcu dziecka pozostałej części urlopu macierzyńskiego. W związku z powrotem do pracy wnioskodawczyni, jej mąż nie przejął opieki nad dzieckiem i kontynuował własne zatrudnienie. Wnioskodawczyni świadczyła pracę w siedzibie pracodawcy tj. mieszkaniu jej rodziców.

Sąd Rejonowy ustalił, że, w mieszkaniu J. Ś., jeden pokój jest wydzielony na biuro i, w tym pokoju, ubezpieczona wykonywała czynności przy komputerze. Wnioskodawczyni zabierała ze sobą dziecko do pracy.

W czasie wykonywania obowiązków pracowniczych, syn ubezpieczonej przebywał z nią lub opiekowała się nim babcia. P. K. nie przychodziła do pracy codziennie. Zdarzało się, że ubezpieczona przychodziła do pracy ma maksymalnie

5 godzin dziennie. Czasem zabierała dokumenty z siedziby firmy do siebie do domu. Pracodawca prowadził dla wnioskodawczyni listę obecności, w której odnotowywał liczbę przepracowanych godzin.

Wyrokiem z dnia 17 października 2017 roku wydanym w sprawie VIII U 2272/15 Sąd Okręgowy w Łodzi zmienił decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 13 lipca 2015 roku i ustalił, że P. K. podlega obowiązkowym ubezpieczeniom: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę u płatnika składek J. Ś. właściciela Przedsiębiorstwa (...) w Ł. w okresie od 2 listopada 2009 roku do 30 listopada 2013 roku oraz od 1 grudnia 2014 roku.

Sąd Rejonowy zważył, że zgodnie z dyspozycją art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.), zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego urodziła dziecko. Zasiłek macierzyński jest świadczeniem, którego zadaniem jest zapewnienie środków utrzymania, w miejsce utraconych zarobków, z powodu powstrzymania się od pracy w okresie okołoporodowym, w związku z przyjściem na świat dziecka i koniecznością jego pielęgnacji przez pierwsze miesiące życia.

W myśl art. 29 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy zasiłkowej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku) 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. Z przywołanym przepisem koresponduje art. 184 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku), który stanowi, iż za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Przy określaniu wymiaru czasowego zasiłku macierzyńskiego koniecznym jest odwołanie się do przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 180 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku) w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni. Przepis § 5 i 6 stanowią natomiast, że pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego (podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego), ma prawo zrezygnować z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi -ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. W tym celu pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji

z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika - ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. Pracownica nie może zrezygnować ze wskazanej w przywołanym przepisie części urlopu macierzyńskiego w sposób autonomiczny, skuteczność jej decyzji zależy bowiem od tego, czy pracownik - ojciec wychowujący dziecko wystąpi z pisemnym wnioskiem o wykorzystanie pozostałej części urlopu. W przeciwnym wypadku pracownica musi wykorzystać urlop w całości.

Zgodnie z art. 29 ust. 4 a ustawy zasiłkowej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku). W razie skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej-matki dziecka po wykorzystaniu przez nią zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni, zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

P. K., po upływie 13 tygodni urlopu macierzyńskiego, po porodzie, powróciła do pracy u pracodawcy, który udzielił jej tegoż urlopu, przy czym na mocy aneksu z dnia 17 października 2015 roku zmieniono wymiar czasu pracy do 1/4 etatu, przyjmując normę czasu pracy na 10 godzin tygodniowo. Pracownica nie złożyła swojemu pracodawcy pisemnego

wniosku o rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego ani też nie przedłożyła zaświadczenia o terminie rozpoczęcia korzystania z urlopu przez ojca dziecka. Mąż wnioskodawczynie nie korzystał z pozostałej części urlopu macierzyńskiego ani rodzicielskiego, lecz kontynuował zatrudnienie po narodzinach dziecka. Bezsprzeczne jest zatem, że P. K. nie dokonała rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka, o której mowa w art. 180 § 4 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, organ rentowy dokonał prawidłowej oceny skutków podpisania aneksu z dnia 17 października 2015 roku dla sytuacji ubezpieczeniowej wnioskodawczynie. Strony dokonały przekształcenia, łączącego je stosunku pracy w ten sposób, że doszło do zmniejszenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej do 1/4 etatu i ustalenia tygodniowej normy czasu pracy na 10 godzin. Bezsprzeczne jest, że aneks zaczął obowiązywać od daty jego podpisania, a wnioskodawczynie faktycznie świadczyła pracę w zmodyfikowanym wymiarze czasu pracy. P. K. nie zrezygnowała z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka. Nie mogła zresztą tego uczynić w okresie korzystania z podstawowego urlopu macierzyńskiego. W tym czasie nie mogło również dojść do połączenia świadczenia pracy w ograniczonym wymiarze czasowym z dalszym przebywaniem na urlopie macierzyńskim, gdyż wnioskodawczynie nie rozpoczęła jeszcze wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Poprzez jednak zawarcie aneksu do umowy o pracę i realizację jego postanowień doszło do nieprawidłowego, jednakże skutecznego zakończenia korzystania przez ubezpieczoną z urlopu macierzyńskiego i rozpoczęcia świadczenia pracy w wymiarze 1/4 etatu. P. K. nie złożyła wyraźnego oświadczenia woli w tym przedmiocie, jednakże uczyniła to w sposób dorozumiany, powracając do pracy w nowym wymiarze czasu pracy w sytuacji, gdy nie mogła łączyć jej wykonywania z pozostawianiem na urlopie macierzyńskim.

W świetle powyższych okoliczności - od dnia 17 października 2015 roku wnioskodawczynie nie przysługuje już prawo do zasiłku macierzyńskiego. W ustawie zasiłkowej brak jest wprawdzie przepisu przewidującego wprost sankcję w postaci utraty prawa do zasiłku macierzyńskiego. Sąd Rejonowy przyznał rację pełnomocnikowi ubezpieczonej, który podniósł, iż w stosunku do pracownicy, pobierającej zasiłek macierzyński, nie stosuje się art. 17 ust. 1 ustawy zasiłkowej, ale zaakcentował, że prawo do zasiłku macierzyńskiego przysługuje jedynie w przypadkach i na warunkach określonych w przepisach ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a w szczególności

w art. 29 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy zasiłkowej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku). Pozostające w zatrudnieniu matki, objęte obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym z tytułu choroby, mają prawo do zasiłku macierzyńskiego przez okres ustalony zawsze przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, okres dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz okres urlopu rodzicielskiego. Istotne jest przy tym, by faktycznie zostały spełnione warunki kodeksu pracy na jakich przyznawane są urlopy związane z rodzicielstwem. P. K., poprzez powrót do pracy w dniu 17 października 2015 roku, zakończyła korzystanie z urlopu macierzyńskiego i od tej daty nie przysługuje jej również prawo do zasiłku macierzyńskiego. Wobec przerwania urlopu macierzyńskiego, nastąpiła przerwa w korzystaniu z kolejnych instytucji prawa pracy związanych z macierzyństwem tj. dodatkowego urlopu macierzyńskiego i urlopu rodzicielskiego. Rozerwanie ciągłości wykorzystania poszczególnych okresów urlopowych spowodowało, iż ubezpieczonej nie przysługiwało również prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego w okresie od dnia 4 grudnia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku ani prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego od dnia 15 stycznia 2016 roku do dnia 14 lipca 2017 roku.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał, iż odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Apelację, od powyższego orzeczenia, złożył pełnomocnik P. K. . Wyrok zaskarżył w całości i wniósł o jego zmianę i , poprzedzając go, decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 grudnia 2017r. , w zaskarżonej części, przez przyznanie wnioskodawczynie, prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 17 października 2015 roku do dnia 3 grudnia 2015 roku, a w konsekwencji, również do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od dnia 4 grudnia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku oraz za okres urlopu rodzicielskiego od dnia 15 stycznia 2016 roku do dnia 14 lipca 2016 roku. oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawczynie kosztów procesu za obie instancje.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

naruszenie prawa materialnego, a mianowicie :

- art. 29 ust. 5 ustawy o świadczenia pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w brzmieniu obowiązującym w dniu 17 lipca 2015r. (w dacie urodzenia dziecka i jednocześnie w dacie nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego) oraz art. 6 ust.1 pkt 19 oraz art. 9 ust. 1c, 1d ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (w brzmieniu z tej samej daty) poprzez błędne przyjęcie, że wykonywanie pracy zarobkowej w okresie pobierania zasiłku macierzyńskiego (w rozmiarze nie niweczącym istoty urlopu macierzyńskiego) powodować miałyby utratę prawa do tego zasiłku,

- art. 29 ust. 5 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego choroby i macierzyństwa w brzmieniu obowiązującym w dniu 17 lipca 2015 roku (w dacie urodzenia dziecka i jednocześnie w dacie nabycia prawa do zasiłku macierzyńskiego) w zw. z art. 180 & 5 i 6 k.p. - w brzmieniu z tej samej daty – przez ich błędną wykładnię, w wyrażającą się w przyjęciu, że wnioskodawczyni rzekomo zrezygnowała z urlopu macierzyńskiego, choć oświadczenia takiego pracownica nie składała, zaś obniżenie wymiaru czasu pracy do ¼ etatu i określenie normy czasu pracy na 10 godzin tygodniowo, umożliwiło P. K. sprawowanie osobistej opieki nad synem.

Pełnomocnik , działając na rzecz wnioskodawczyni, wniósł o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji Zakładu (...) zaskarżonej części przez przyznanie wnioskodawczyni prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 17 października 2015 roku do dnia 3 grudnia 2015 roku, a w konsekwencji również do zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego od dnia 4 grudnia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2016 roku oraz za okres urlopu rodzicielskiego od dnia 15 stycznia 2016r. do dnia 14 lipca 2016 roku, oraz 2) zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania w obydwu instancjach według norm przepisanych.

W uzasadnieniu, skarżący wskazał, że, wbrew wykładni, dokonanej przez Sąd I instancji, w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – i to zarówno w obecnym, jak i, w obowiązującym w dniu 17 lipca 2015 roku , brzmieniu – brak przepisu, który skutkowałby pozbawieniem P. K. prawa do zasiłku macierzyńskiego z tego powodu, że podjęła w trakcie urlopu macierzyńskiego pracę zarobkową . Takiej podstawy prawnej nie tworzą także przepisy ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy.

Pełnomocnik, zacytowała stanowisko doktryny (A. Rzetecka-Gil, Komentarz do art. 31 u ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. System Informacji Prawnej LEX): prawa do zasiłku macierzyńskiego nie traci się w sytuacji podjęcia dowolnej pracy zarobkowej. Wniosek taki, zdaniem komentatorów, uzasadnia fakt, że art. 31 ust. 5 ustawy nie wymienia (i nigdy nie wymieniał) art. 17 ustawy jako mającego zastosowanie do zasiłków macierzyńskich. Jedynym wyjątkiem od wskazanej zasady będzie regulacja z art. 31 ust. 4a ustawy, gdzie przyjęto rozwiązanie proporcjonalnego zmniejszenia wysokości zasiłku do wymiaru czasu pracy, w którym pracownik łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy, udzielającego takiego urlopu. Zdaniem Skarżącej, powyższe, potwierdza regulacja przepisów art. 6 ust. 1 pkt 19 oraz art. 9 ust 1c, 1d ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych, w brzmieniu obowiązującym w dniu 17 lipca 2015r. , normująca sytuację zbiegów tytułu ubezpieczenia, gdy, jednym z nich, jest pobieranie zasiłku macierzyńskiego lub zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego. Ustawa przewiduje sytuację zbiegu pobierania zasiłku macierzyńskiego z zatrudnieniem pracowniczym. Jeśli, zatem, można wykonywać zatrudnienie pracownicze, pobierając zasiłek macierzyński z tytułu zatrudnienia u innego pracodawcy, oznacza to że aktywność zawodowa kobiety, nie stanowi (a przynajmniej nie musi stanowić automatycznie) rezygnacji z wykorzystywania urlopu macierzyńskiego. Sąd Rejonowy, zdaniem Skarżącego, bezzasadnie przyjął, jakoby podjęcie pracy zarobkowej przez P. K., w wymiarze zmniejszonym z pełnego aż do ¼ etatu, stanowiło rezygnację z urlopu macierzyńskiego, zwłaszcza że Sąd wskazuje przy tym, że oświadczenie takie, byłoby prawnie nieważne wobec braku wniosku pracownika-ojca o wykorzystanie urlopu w pozostałej części. Jeśli czynność prawna ubezpieczonej była dotknięta sankcją nieważności, to oznacza to tym samym, że nie odniosła ona żadnego skutku, jeśli chodzi o istnienie

prawa do urlopu macierzyńskiego. Nie ma, natomiast, regulacji, która pozbawiałaby pracownicę-matkę prawa urlopu macierzyńskiego podstawowego, w przypadku podjęcia pracy zarobkowej.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie, zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i, w 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.

Spór, w niniejszej sprawie, dotyczył prawa P. K. do zasiłku macierzyńskiego, gdy po upływie 13 tygodni urlopu macierzyńskiego, powróciła do pracy u pracodawcy, który udzielił jej tego urlopu, w warunkach zmniejszonego wymiaru czasu pracy - do 10 godzin tygodniowo.

Celem, zaś, wyjaśnienia kwestii spornych, objętych zaskarżonymi decyzjami, Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe, które, zdaniem Sądu Okręgowego, było właściwe i, na podstawie którego, dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych.

Zarzuty Skarżącej – naruszenia przepisów prawa materialnego są niezasadne

Zgodnie z dyspozycją art. 29 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 5 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2017 r., poz. 1368 ze zm.), prawidłowo zacytowanej przez Sąd I instancji, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonej, która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego, urodziła dziecko. Zasiłek macierzyński jest świadczeniem, którego zadaniem jest zapewnienie środków utrzymania, w miejsce utraconych zarobków, z powodu powstrzymania się od pracy w okresie okołoporodowym, w związku z przyjściem na świat dziecka i koniecznością jego pielęgnacji przez pierwsze miesiące życia.

Zgodnie z dyspozycją art. 29 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy zasiłkowej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku) 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. Z przywołanym przepisem koresponduje art. 184 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku), który stanowi, iż za czas urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego oraz urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Przy określaniu wymiaru czasowego zasiłku macierzyńskiego, Sąd I instancji prawidłowo odwołał się do przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z dyspozycją art. 180 § 1 k.p. (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku) w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni. Przepis § 5 i 6 stanowią natomiast, że pracownica, po wykorzystaniu po porodzie co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego (podstawowy wymiar urlopu macierzyńskiego), ma prawo zrezygnować

z pozostałej części tego urlopu; w takim przypadku niewykorzystanej części urlopu macierzyńskiego udziela się pracownikowi -ojcu wychowującemu dziecko, na jego pisemny wniosek. W tym celu pracownica zgłasza pracodawcy pisemny wniosek w sprawie rezygnacji

z części urlopu macierzyńskiego, najpóźniej na 7 dni przed przystąpieniem do pracy; do wniosku dołącza się zaświadczenie pracodawcy zatrudniającego pracownika - ojca wychowującego dziecko, potwierdzające termin rozpoczęcia urlopu macierzyńskiego przez pracownika, wskazany w jego wniosku o udzielenie urlopu, przypadający bezpośrednio po terminie rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę. Pracownica nie może zrezygnować ze wskazanej w przywołanym przepisie części urlopu macierzyńskiego w sposób autonomiczny, skuteczność jej decyzji zależy bowiem od tego, czy pracownik - ojciec wychowujący dziecko wystąpi z pisemnym

wnioskiem o wykorzystanie pozostałej części urlopu. W przeciwnym wypadku pracownica musi wykorzystać urlop w całości.

Zgodnie z art. 29 ust. 4 a ustawy zasiłkowej (w brzmieniu obowiązującym do dnia 1 stycznia 2016 roku). W razie skrócenia okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego na wniosek ubezpieczonej-matki dziecka po wykorzystaniu przez nią zasiłku za okres co najmniej 14 tygodni, zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu-ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

P. K., po upływie 13 tygodni urlopu macierzyńskiego, po porodzie, powróciła do pracy u pracodawcy, który udzielił jej tegoż urlopu, przy czym na mocy aneksu z dnia 17 października 2015 roku zmieniono wymiar czasu pracy do 1/4 etatu, przyjmując normę czasu pracy na 10 godzin tygodniowo. Pracownica nie złożyła swojemu pracodawcy pisemnego wniosku o rezygnacji z pozostałej części urlopu macierzyńskiego ani też nie przedłożyła zaświadczenia o terminie rozpoczęcia korzystania z urlopu przez ojca dziecka. Mąż wnioskodawczynie nie korzystał z pozostałej części urlopu macierzyńskiego ani rodzicielskiego, lecz kontynuował zatrudnienie po narodzinach dziecka. Bezsprzeczne jest zatem, że P. K. nie dokonała rezygnacji z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka, o której mowa w art. 180 § 4 k.p.

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji, dokonał prawidłowej oceny skutków podpisania aneksu z dnia 17 października 2015 roku, dla sytuacji ubezpieczeniowej wnioskodawczynie. Strony dokonały przekształcenia, łączącego je stosunku pracy w ten sposób, że doszło do zmniejszenia wymiaru czasu pracy ubezpieczonej do 1/4 etatu i ustalenia tygodniowej normy czasu pracy na 10 godzin. Aneks zaczął obowiązywać od daty jego podpisania, a wnioskodawczynie faktycznie świadczyła pracę w zmodyfikowanym wymiarze czasu pracy. P. K. nie zrezygnowała z części urlopu macierzyńskiego na rzecz ojca dziecka. Nie mogła zresztą tego uczynić w okresie korzystania z podstawowego urlopu macierzyńskiego. W tym czasie nie mogło również dojść do połączenia świadczenia pracy w ograniczonym wymiarze czasowym z dalszym przebywaniem na urlopie macierzyńskim, gdyż wnioskodawczynie nie rozpoczęła jeszcze wykorzystywania dodatkowego urlopu macierzyńskiego. Prawidłowo Sąd I instancji ocenił, że poprzez zawarcie aneksu do umowy o pracę i realizację jego postanowień doszło do nieprawidłowego, jednakże skutecznego zakończenia korzystania przez ubezpieczoną z urlopu macierzyńskiego i rozpoczęcia świadczenia pracy w wymiarze 1/4 etatu. P. K. nie złożyła oświadczenia woli w tym przedmiocie, jednakże uczyniła to w sposób dorozumiany, powracając do pracy w nowym wymiarze czasu pracy w sytuacji, gdy nie mogła łączyć jej wykonywania z pozostawianiem na urlopie macierzyńskim.

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd Rejonowy, ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego, jest prawidłowa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie odnotował, w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, naruszenia przepisów prawa materialnego, skutkującego koniecznością zmiany, zaskarżonego, wyroku.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację wnioskodawczynie jako bezzasadną.

SSO Agnieszka Olejniczak-Kosiara SSO Jacek Chrostek SSO Barbara Kempa