

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 9 sierpnia 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz K. P. kwotę 203,22 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia chorobowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 maja 2016 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 38 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Ponadto Sąd zobowiązał stronę pozwaną do wydania powodowi dokumentu Z-3 uwzględniającego w treści prawidłową wysokość wynagrodzenia za pełny przepracowany miesiąc w kwocie 1932 zł za miesiąc kwiecień 2016 roku. W pozostałej części powództwo zostało oddalone i orzeczono o rygorze natychmiastowej wykonalności w zakresie zasądzonej kwoty wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy oparł się na następujących ustaleniach.

K. P. zawarł w dniu 22 kwietnia 2016 roku z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. umowę o pracę tymczasową na czas określony od dnia 25 kwietnia 2016 roku do dnia 8 maja 2016 roku. Powód miał pracować na stanowisku pracownika produkcyjnego. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości 11,50 zł brutto za godzinę pracy. Wynagrodzenie miesięczne powoda pomniejszone o składki ZUS wynosiło 404,04 zł. Powód ze względu na chorobę nie mógł iść do pracy. Korzystał ze zwolnień lekarskich w okresie od dnia 25 kwietnia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku oraz od dnia 1 maja 2016 roku do dnia 8 maja 2016 roku. Powód legitymuje się 10 - letnim okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego.

Pozwana wypłaciła powodowi wynagrodzenie chorobowe za miesiąc kwiecień 2016 roku w wysokości 63,48 zł, natomiast za miesiąc maj 2016 roku w wysokości 340,56 zł. Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy pozwana wypłaciła przy ustaleniu za podstawę wynagrodzenia w miesiącu kwietniu 2016 roku kwotę 369,93 zł, za miesiąc maj 2016 roku - 1.596,36 zł. Z okresu zasiłkowego zostało wypłacone za 6 dni w miesiącu kwietniu oraz za 14 dni w miesiącu maju 2016 roku.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wypłacił powodowi zasiłek chorobowy za okres od dnia 9 maja 2016 roku do 31 maja 2016 roku w wysokości 243,34 zł brutto, za okres od 1 czerwca 2016 roku do 30 czerwca 2016 roku w wysokości 317,40 zł brutto. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego po ustaniu ubezpieczenia, od której organ rentowy naliczył powyższe kwoty wynosiła 396,93 zł.

Pozwana w zaświadczeniu płatnika składek wskazała, iż wypłaciła powodowi wynagrodzenie za okres orzeczonej niezdolności do pracy na podstawie art. 92 k.p. od dnia 25 kwietnia 2016 roku do dnia 8 maja 2016 roku. Wynagrodzenie miesięczne brutto za dany miesiąc wynosiło 460 zł, procent składki potrąconej wynosił 13,71%.

Sąd uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby - trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego - pracownik zachowuje prawo do 80 % wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie to oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i wypłaca za każdy dzień niezdolności do pracy, nie wyłączając dni wolnych od pracy (§ 2).

Powyższe stosuje się również do pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę tymczasową, gdyż jak wynika z art. 5 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z dnia 22 września 2003 r.) w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika.

Zgodnie z art. 4 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ubezpieczonym obowiązkowo, którzy mają wcześniejszy, co najmniej

10-letni okres obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego przysługuje prawo do zasiłku chorobowego od pierwszego dnia ubezpieczenia chorobowego. Art. 37 omawianej ustawy stanowi, iż jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy. Jednakże należy mieć na względzie, iż w sytuacji gdy ze względu na to, że pracownik nie przepracował pełnego miesiąca, a jego wynagrodzenie było ustalane wg stawki godzinowej, to skoro podstawa wymiaru jego zasiłku chorobowego w takiej sytuacji byłaby niższa niż minimalne wynagrodzenie, to zastosowanie w tym zakresie będzie miał przepis art. 45 ust. 1. Toteż podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Powód był zatrudniony przez pozwaną na stanowisku pracownika produkcyjnego na podstawie umowy o pracę tymczasową na czas określony od 22 kwietnia 2016 roku do dnia 8 maja 2016 roku, z ustalonym wynagrodzeniem w wysokości 11,50 zł brutto za godzinę pracy. Z uwagi na korzystanie ze zwolnień lekarskich w okresie od 25 kwietnia 2016 roku do dnia 30 kwietnia 2016 roku oraz od 1 maja 2016 roku do dnia 8 maja 2016 roku powód nie był obecny w pracy, w związku z czym pozwana spółka wypłaciła mu wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w miesiącu kwietniu 2016 roku w wysokości 63,48 zł, natomiast w maju 2016 roku w wysokości 340,56 zł. Fakt, iż powód legitymował się 10 letni okresem obowiązkowego ubezpieczenia chorobowego był bezsporny w sprawie. Powód dochodził przed niniejszym Sądem wyrównania wynagrodzenia chorobowego za miesiąc kwiecień 2016 roku. Pozwana spółka, dokonując wyliczenia podstawy wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy w miesiącu kwietniu 2016 roku, wynagrodzenie z kwietnia 2016 roku dopełniła nie do pełnego miesiąca, a jedynie do dnia 30 kwietnia 2016 roku, dzieląc otrzymane wynagrodzenie za niepełny miesiąc przez 30 dni. I tak przy przyjęciu, iż wynagrodzenie za miesiąc kwiecień 2016 roku pozwana ustaliła w wysokości 396,93 zł, także stawka dzienna została ustalona w wysokości 10,58 zł. Tymczasem jak wynika z art. 37 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawą naliczenia wynagrodzenia chorobowego winno być wynagrodzenie miesięczne, za pełny miesiąc. Toteż w ocenie Sądu pozwana spółka naliczyła powodowi wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy w błędnej wysokości.

Pozwany w tej sprawie powinien był więc kierować się przywołaną treścią art. 37 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, bowiem w takiej sytuacji w jakiej znalazł się powód, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy, tj. pełny kwiecień 2016 roku. Tym samym ograniczenie podstawy wymiaru zasiłku do wynagrodzenia wypłacanego jedynie przez kilka dni miesiąca, choćby jedynie w tym okresie ubezpieczony pozostawał w zatrudnieniu i tylko za te kilka dni osiągnął dochód, nie może zostać zaaprobowane przez Sąd.

Jednocześnie mając na uwadze treść art. 45 ust. 1 ustawy zasiłkowej należy pamiętać, iż nie stanowi on samodzielnej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a ustala on jedynie mechanizm korekty wyniku ustalenia podstawy wymiaru zasiłku w przypadkach, w których podstawa ta obliczona na zasadach wskazanych w art. 36 – 44 ustawy zasiłkowej byłaby niższa od kwoty najniższego wynagrodzenia pracowników.

Wskazane powyżej przepisy art. 37 i art. 45 ustawy zasiłkowej, jak i przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w żaden sposób nie przewidują odmiennych regulacji, czy też zasad odnośnie sytuacji pracowników tymczasowych w zakresie należnego im zasiłku chorobowego i obliczanej podstawy jego wymiaru. Zatem wysokość podstawy wynagrodzenia, od której należało dokonywać dalszych wyliczeń wynosiła 1.932 zł. Zgodnie z wyliczeniem stawka dzienna winna wynosić 44,45 zł, natomiast różnica pomiędzy stawkami dziennymi wyliczonymi powyżej wynosi 33,87 zł. Biorąc pod uwagę fakt, iż od dnia 25 kwietnia 2016 roku do końca miesiąca pozostało 6 dni, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 203,22 zł stanowiącą iloraz różnicy pomiędzy stawką jaką pozwana powinna wziąć pod uwagę, a stawką ustaloną przy wypłaconym już wynagrodzeniu chorobowym (6x 33,87 zł), oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Biorąc pod uwagę, iż Sąd uznał za błędne ustalenia strony pozwanej w zakresie ustalenia wysokości podstawy wynagrodzenia, (a w konsekwencji błędnego wyliczenia wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy), zobowiązał również pozwaną spółkę do wydania powodowi dokumentu Z-3 uwzględniającego w swojej treści prawidłową wysokość wynagrodzenia za pełny przepracowany miesiąc w kwocie 1.932 zł za miesiąc kwiecień 2016 roku.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty poniesione przez powoda złożyły się wydatki związane z kosztami dojazdu do sądu w kwocie 38 zł, udokumentowane złożonym do akt biletem komunikacji autobusowej.

Sąd nadał wyrokowi w punktach I rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając go w punktach 1,2 i 4 oraz zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 37 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i nieuwzględnienie przez sąd charakteru pracy tymczasowej oraz stanowiska ZUS w tego typu sytuacjach.

Mając powyższy zarzut na uwadze, strona skarżąca wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne oraz rozważania Sądu I instancji, przyjmując je za własne.

Podkreślenia wymaga, iż zasadniczym celem zasiłku chorobowego jest kompensata utraconego przez ubezpieczonego dochodu wskutek wystąpienia u niego czasowej, przejściowej niezdolności do zarobkowania. Nie jest nim natomiast uzyskanie, dodatkowej korzyści obok wynagrodzenia, dlatego zasiłek chorobowy wypłacany jest nie obok, ale zamiast wynagrodzenia.

Zgodnie z art. 45 ust.1 ustawy z dnia 25.06.1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego w przypadku pracowników tymczasowych jest ustalana, co do zasady, jak w przypadku ogółu pracowników.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy zastosował właściwe reguły do obliczenia należnego powodowi wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ma żadnych podstaw do tego, aby stosować zasady, które ustalił ZUS i które propaguje na swoich stronach internetowych. Podkreślenia wymaga fakt, że organ rentowy nie oparł swoich twierdzeń na przepisach prawa, a jedynie na ich luźnej interpretacji – niekorzystnej dla pracownika tymczasowego.

Tymczasem, w ocenie Sądu Okręgowego, przy rozpoznaniu niniejszej sprawy należy pamiętać o tym, jaki jest cel zasiłku chorobowego, czyli kompensata utraconego przez powoda dochodu wskutek wystąpienia u niego czasowej, przejściowej niezdolności do zarobkowania.

Jedną z podstawowych zasad, dotyczących pracowników tymczasowych jest prawo do równego traktowania, co oznacza, że nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Z powyższych względów pozwany w tej sprawie powinien kierować się treścią art. 37 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, bowiem w takiej sytuacji w jakiej znalazł się powód, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy, tj. pełny kwiecień 2016 roku. Tym samym ograniczenie podstawy wymiaru zasiłku do wynagrodzenia wypłacanego jedynie przez kilka dni miesiąca, choćby jedynie w tym okresie ubezpieczony pozostawał w zatrudnieniu i tylko za te kilka dni osiągnął dochód, nie może zostać zaaprobowane przez Sąd.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w oparciu o art. 385 kpc oddalił apelację.