

IV U 565/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2020 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący Sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant st. sekr. sądowy Anna Czerniawska

po rozpoznaniu w dniu 14 lutego 2020 roku w Toruniu

sprawy **W. P.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.**

o zasiłek chorobowy

na skutek odwołania od decyzji z dnia 8 października 2019 roku, nr (...) - (...)

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznaje W. P. prawo do zasiłku chorobowego za okres od 23 do 27 marca 2019 roku.

IV U 565/19

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8 października 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2019 r., poz. 645; dalej jako ustawa zasiłkowa) odmówił ubezpieczonemu W. P. prawa do zasiłku chorobowego za okres od 23 marca do 27 marca 2019 r. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego ustalono, że za przypadający w czasie zatrudnienia okres niezdolności do pracy z powodu choroby od 18 lutego do 27 marca 2019 r., ubezpieczony zachował prawo do wynagrodzenia. Na okres ten przypada również okres wypowiedzenia umowy o pracę bez konieczności świadczenia pracy.

W odwołaniu ubezpieczony wskazał, że nie zgadza się ze stanowiskiem organu rentowego. Zwolnienie lekarskie za okres od 18 lutego do 27 marca 2019 r. zostało wysłane drogą elektroniczną, gdyż właściciel fundacji, w której był zatrudniony (M. K.), posiada złożoną platformę ePUAP. Ubezpieczony zaznaczył, że jego pracodawczyni była poinformowana o zwolnieniu lekarskim. Zatytułowanie przelewu nie zmienia faktu, że ubezpieczony przebywał na zwolnieniu lekarskim zgodnie z prawem pracy, a wszystkie formalności zostały dopełnione.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił, co następuje:

Ubezpieczony W. P. podlegał ubezpieczeniu chorobowemu od dnia 1 września 2018 r. z tytułu zawarcia z „Fundacją (...)” umowy o pracę. Funkcję Prezesa Zarządu Fundacji pełniła M. K.. Ubezpieczony zatrudniony był na stanowisku barman/kelner.

(dowody:

- przesłuchanie ubezpieczonego – k. 67-67v. akt,
- umowa o pracę – k. 19 akt zasiłkowych)

W dniu 16 lutego 2019 r. między ubezpieczoną a M. K. doszło do nieporozumień na tle opóźnień w wypłacie wynagrodzenia za pracę. Ustalono, że umowa o pracę zostanie rozwiązana.

W dniu 18 lutego 2019 r. ubezpieczony udał się do lekarza i uzyskał zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy za okres od 18 lutego do 5 marca 2019 r. Zaświadczenie lekarskie zostało wystawione w formie elektronicznej. Drogą e-mailową ubezpieczony poinformował o zaświadczeniu i niezdolności do pracy do dnia 5 marca 2019 r. M. K.. W dniu 19 lutego 2019 r. M. K. wysłała do ubezpieczonego sms, z którego wynikało, że wiadomość o zwolnieniu lekarskim ubezpieczonego do niej dotarła.

Po kilku dniach ubezpieczony otrzymał przesłane pocztą pismo z dnia 17 lutego 2019 r., w którym pracodawca wypowiedział umowę o pracę z skutkiem na 31 marca 2019 r., zobowiązał ubezpieczonego do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 16 dni, a w pozostałym okresie zwolnił ubezpieczonego z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

W dniu 22 lutego 2019 r. M. K. wysłała do (...) Oddział w T. pismo oznaczone data 17 luty 2019 r. W piśmie tym poinformowała, że zwolnienie lekarskie dostarczone przez ubezpieczonego nie jest obowiązujące przez wzgląd na otrzymane wcześniej – dnia 17 lutego 2019 r. wypowiedzenie umowy o pracę.

W dniu 6 marca 2019 r. ubezpieczony uzyskał kolejne zwolnienie lekarskie za okres od 6 do 27 marca 2019 r. O zwolnieniu tym również powiadomił pracodawcę pocztą elektroniczną.

W dniu 2 kwietnia 2019 r. pracodawca wysłał do ubezpieczonego świadectwo pracy, w którym stwierdzono, że ubezpieczonemu wypłacono ekwiwalent za 7 dni urlopu wypoczynkowego. Nie odnotowano natomiast, że w 2019 r. doszło do wypłaty wynagrodzenia chorobowego.

Pismem z dnia 4 kwietnia 2019 r. pracodawca poinformował ubezpieczonego, że sprostował świadectwo pracy, gdyż w poprzednim popełniono błąd w zakresie zapisów dotyczących wypłacenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zapisów tych nie powinno być, albowiem urlop został wykorzystany w całości w czasie trwania wypowiedzenia.

W nowym świadectwie pracy nie umieszczono zapisu o wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

(dowody:

- przesłuchanie ubezpieczonego – k. 67-67v. akt,
- e-mail z 18.02.2019 r. i 06.03.2019 r. – k. 4 i 6 akt,
- wydruk sms – k. 5 akt,
- pismo z 17.02.2019 r. – k. 33 akt,
- świadectwa pracy – k. 36 i 38 akt,
- pismo z 04.04.2019r. – k. 37 akt,
- pismo - k. 40v. akt)

W złożonym w toku postępowania kontrolnego PIP oświadczeniu z dnia 19 lipca 2019 r. pracodawca ubezpieczonego oświadczył, że urlop został wykorzystany przez ubezpieczonego w okresie wypowiedzenia. Działająca w imieniu Fundacji (...) wskazała, że nie dysponuje wnioskami urlopowymi.

W kolejnym oświadczeniu z tej samej daty podała, że ubezpieczony nie dostarczył zwolnień lekarskich za okres od 18 lutego do 27 marca 2019 r. W okresie wypowiedzenia nie korzystał ze zwolnień lekarskich, lecz przebywał na urlopie wypoczynkowym (16 dni), a następnie był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Zaznaczyła, że wypłacone zostało wynagrodzenie za pracę za luty i marzec 2019 r., a niedopłaty zostaną uregulowane. Zaprzeczyła, aby ubezpieczony miał prawo do urlopu wypoczynkowego.

(dowody:

- oświadczenia – k. 39, 41 akt,
- protokół kontroli – k. 23-30 akt)

Wynagrodzenie ubezpieczonego za luty 2019 r. wynosiło 1.633,78 zł, a za marzec 2.103,57 zł (netto) i zostało ubezpieczonemu w całości wypłacone.

(fakt bezsporny)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie został ustalony na podstawie przesłuchania ubezpieczonego, które Sąd uznał za wiarygodne, a także w oparciu o dokumenty, które co do zasady również nie budziły żadnych wątpliwości.

Jedyną okolicznością budzącą wątpliwości w niniejszej sprawie było to, czy zaświadczenia lekarskie ubezpieczonego W. P. za okres od 18 lutego do 27 marca 2019 r. dotarły do jego pracodawcy „Fundacji (...)”. Z wyjaśnień składanych przez reprezentującą Fundację (...) w toku postępowania kontrolnego prowadzonego przez Państwową Inspekcję Pracy wynikało, że pracodawca ubezpieczonego nie otrzymał tych zaświadczeń. W ocenie Sądu, pracodawca otrzymał wskazane oświadczenia w formie elektronicznej. Wiarygodne w tym zakresie były wypowiedzi ubezpieczonego, które dodatkowo znajdowały wsparcie w dokumentach, tj. wydrukach e-maili z 18 lutego i 6 marca 2019 r. oraz w treści korespondencji sms z 19 lutego 2019 r. Z wydruków korespondencji elektronicznej wynika, że ubezpieczony poinformował we wskazanych dniach M. K. o uzyskaniu zwolnień lekarskich, zaś w sms z 19 lutego 2019 r. M. K. potwierdziła, że ma wiedzę o zwolnieniu lekarskim ubezpieczonego. Organ rentowy prawdziwości tych dokumentów nie zakwestionował. Ponadto w toku kontroli Państwowa Inspekcja Pracy pozyskała od M. K. pismo oznaczone datą 17 luty 2019 r., które było skierowane do (...) Oddział w T.. W piśmie tym poinformowano, że zwolnienie lekarskie dostarczone przez ubezpieczonego nie jest obowiązujące przez wzgląd na otrzymane wcześniej – dnia 17 lutego 2019 r. wypowiedzenie umowy o pracę. Z pisma tego jasno zatem wynika, że pracodawca ubezpieczonego dysponował pierwszym zwolnieniem lekarskim, choć data tego pisma budzi wątpliwości (być może chodzi o zwykłą omyłkę), skoro pierwsze zwolnienie rozpoczęło się w dniu 18 lutego 2019 r. Należy odnotować, że z ustaleń kontrolnych wynika, że pismo to zostało przesłane ubezpieczonemu w dniu 22 lutego 2019 r. (k. 40v. akt), co potwierdza tezę o omyłce pisarskiej.

W zgromadzonym materiale dowodowym pojawiły się również inne rozbieżności, lecz

Nie było natomiast sporu co do tego, że po pierwsze, w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę ubezpieczony został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, po drugie, począwszy od dnia 18 lutego do dnia 27 marca 2019 r., a więc w okresie bieżącego wypowiedzenia umowy o pracę, ubezpieczony był niezdolny do pracy, po trzecie, sporny okres zasiłku chorobowego, przypadła po 33 dniach niezdolności do pracy i w końcu po czwarte, za luty i marzec 2019 r. ubezpieczony uzyskał wynagrodzenie za pracę w pełnej wysokości, tak jakby nie był w tym czasie niezdolny do pracy.

Ta ostatnia okoliczność wynikała z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy oraz została wprost przyznana przez ubezpieczonego.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Okresy te wlicza się do okresu zasiłkowego.

Organ rentowy przyjął, że skoro ubezpieczony za okres niezdolności do pracy uzyskał wynagrodzenie za pracę, to dochodzi do wyczerpania dyspozycji cytowanego przepisu. Zauważyć jednak należy, iż przepis art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej eliminuje prawo do zasiłku chorobowego, lecz tylko wówczas gdy ubezpieczony zachowuje prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy na podstawie przepisów o wynagradzaniu. Przykładem takiej sytuacji jest wypłata wynagrodzenia chorobowego przez okres pierwszych 33 dni niezdolności do pracy w roku kalendarzowym (w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – do 14 dni niezdolności do pracy w ciągu roku kalendarzowego) lub tzw. wynagrodzenia gwarancyjne przewidziane dla niektórych grup zawodowych (np. sędziów, prokuratorów). Przepisy prawa wyraźnie w tych przypadkach stanowią, że w okresie niezdolności do pracy przysługuje wynagrodzenie za pracę a nie zasiłek chorobowy.

W przedmiotowej sprawie sytuacja była inna. Pracodawca ubezpieczonego dokonał na jego rzecz wypłaty wynagrodzenia za pracę za okres od 18 lutego do 27 marca 2019 r. w całkowitej opozycji do istniejącego stanu rzeczy, a w konsekwencji było to świadczenie częściowe błędnie zakwalifikowane, a częściowo nienależne.

1) Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że w okresie wypowiedzenia umowy o pracę ubezpieczony został zobligowany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w wymiarze 16 dni (k. 33 akt), a w pozostałym okresie został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Za okres urlopu wypoczynkowego przysługiwało mu zatem wynagrodzenie urlopowe, o którym mowa w art. 172 zd. 1 k.p. („Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.”), a w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w art. 36² k.p. Przepis ten stanowi, że w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia, a w okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

1) Wraz z uzyskaniem przez ubezpieczonego zaświadczenia o niezdolności do pracy, tj. od dnia 18 lutego 2019 r. przysługiwało mu przez okres 33 dni wynagrodzenie chorobowe, co wynika z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. Odmienne twierdzenia M. K., które można zrekonstruować na podstawie dokumentacji kontroli przeprowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy, nie miały żadnego oparcia w obowiązujących przepisach.

Przepis art. 92 § 1 pkt 1 k.p. ma charakter bezwzględnie obowiązujący i niejako wypiera inne regulacje prawne, które dotyczą świadczeń przysługujących pracownikowi w okresie nieświadczenia pracy. W szczególności chodzi o wynagrodzenie chorobowe i wynagrodzenie za okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Warunkiem wypłaty tych świadczeń jest bowiem zdolność pracownika do pracy. Pracownik niezdolny do pracy, co zostało potwierdzone stosownym zaświadczeniem lekarskim, nie może korzystać z urlopu wypoczynkowego, gdyż byłoby to sprzeczne z celem urlopu wypoczynkowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09, LEX nr 551056; z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07, LEX nr 897939; z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, LEX nr 551013, z dnia 26 października 2016 r., III PK 9/16, OSNP 2018/1/4).

Podobnie jest, gdy chodzi o okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy z art. 36² k.p. nie jest czynnością prawną (oświadczeniem woli) w rozumieniu art. 61 § 1 k.c. i realizowane jest w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy (art. 22 § 1 k.p.). W konsekwencji pracodawca ma prawo wtórnie zobowiązać pracownika do świadczenia pracy (zgoda zatrudnionego nie jest wymagana), mimo, że wcześniej został on z tego obowiązku zwolniony, a także udzielić mu urlopu wypoczynkowego na podstawie art. 167¹ k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2019 r., III PK 96/18, LEX nr 2763422). Oznacza to, że zwolnienie

z obowiązku świadczenia pracy wchodzi w grę tylko wówczas, gdy pracownik jest zdolny i gotowy do pracy. Uzyskanie zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy spowodowanej chorobą taką zdolność i gotowość przekreśla.

2) Za okres od 23 do 27 marca 2019 r. ubezpieczonemu przysługiwało prawo do zasiłku chorobowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Fakt uzyskania za ten okres przez ubezpieczonego wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nie może być bowiem traktowany jako równoznaczny z wypłatą wynagrodzenia za pracę na podstawie przepisów o wynagradzaniu w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Przepisy te nie uzasadniały wypłaty tego rodzaju wynagrodzenia, gdyż w czasie choroby stan zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy ustaje, albowiem, jak już wskazano, wypiera go stan niezdolności do pracy (w tym przypadku utrzymujący się dłużej niż 33 dni). Wypłacane przez pracodawcę świadczenia powinny być adekwatne do aktualnej sytuacji pracownika. W ocenie Sądu, pracodawca dokonał analizowanej wypłaty, tylko po to, aby uniknąć wypłaty na rzecz ubezpieczonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Postawa ta nie może zyskać akceptacji, gdyż art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie może służyć kamuflowaniu niezgodnych z prawem działań.

W tym stanie rzeczy zaskarżona decyzja podlegała zmianie stosowanie do treści art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. poprzez przyznanie ubezpieczonemu prawa do zasiłku chorobowego za okres od 23 marca do 27 marca 2019 r.

Sędzia Andrzej Kurzych