

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 15 maja 2019 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. odmówił M. G. (1) prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 23 stycznia 2018 roku do dnia 21 stycznia 2020 roku, naliczonego z pełnego wymiaru czasu pracy oraz przyznał M. G. (2) prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 23 stycznia 2018 roku do dnia 21 stycznia 2020 roku, naliczonego z wymiaru czasu pracy wynoszącego 0,75 etatu.

W uzasadnieniu decyzji, organ rentowy wskazał, iż w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach poprzedzających.

Organ rentowy wskazał, że, w okresie od dnia 23 maja 2018 roku do dnia 22 stycznia 2019 roku, ubezpieczona pobierała wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy. Podstawę wymiaru zasiłku, płatnik obliczył zgodnie z porozumieniem zawartym na okres od dnia 1 grudnia 2016 roku do dnia 31 czerwca 2018 roku - z pełnego wymiaru czasu pracy. Od dnia 1 lipca 2018 roku ubezpieczonej zmienił się wymiar czasu pracy z całego, na 0,75 etatu. Ponieważ zmiana wymiaru czasu pracy nastąpiła w czasie orzeczonej niezdolności do pracy, podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie przelicza się. Zasiłek chorobowy w tej samej wysokości przysługiwał ubezpieczonej do dnia poprzedzającego dzień porodu tj. do dnia 22 stycznia 2019 roku. Od dnia 23 stycznia 2019 roku ubezpieczona nabyła uprawnienia do zasiłku macierzyńskiego. Organ rentowy podniósł również, że mimo, że między zasiłkiem chorobowym a macierzyńskim, nie było przerwy przekraczającej 3 miesiące kalendarzowe, pracodawca ubezpieczonej prawidłowo przeliczył podstawę zasiłku macierzyńskiego, uwzględniając wynagrodzenie z nowego wymiaru czasu pracy (0,75 etatu) w związku ze zmianą rodzaju świadczenia, którą stanowi miesięczne wynagrodzenie wynagrodzone z 0,75% etatu, po pomniejszeniu o 13,71%, tj. kwota 1.731,32 zł.

Decyzją z dnia 8 lipca 2019 roku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. zmienił decyzję z dnia 15 maja 2019 roku, w części, dotyczącej okresu odmowy i przyznania prawa do zasiłku macierzyńskiego i, w związku z powyższym, odmówił M. G. (1) prawa do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 23 stycznia 2019 roku do dnia 21 stycznia 2020 roku naliczonego z pełnego wymiaru czasu pracy oraz przyznał M. G. (1) prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od dnia 23 stycznia 2019 roku do dnia 21 stycznia 2020 roku naliczonego z wymiaru czasu pracy wynoszącego 0,75 etatu. W pozostałym zakresie decyzja z dnia 15 maja 2019 roku pozostała bez zmian.

W dniu 21 czerwca 2019 roku M. G. (1) złożyła odwołanie od decyzji z dnia 15 maja 2019 roku, podnosząc, że stanowisko prezentowane przez pracodawcę ubezpieczonej oraz organ rentowy w zakresie podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego jest błędne i nie respektuje regulacji art. 43 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz poglądów orzecznictwa.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy, wniósł o oddalenie odwołania, a w uzasadnieniu wskazano argumenty powołane wcześniej w spornej decyzji.

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, w punkcie pierwszym, zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał M. G. (1) prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres od 23 stycznia 2018 roku do 21 stycznia 2020 roku naliczonego na podstawie pełnego wymiaru czasu pracy, a, w punkcie drugim, zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na rzecz M. G. (1) kwotę 180 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok zapadł w konsekwencji następujących ustaleń faktycznych. Wnioskodawczyni M. G. (1) była pracownikiem (...) spółki z o.o., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 grudnia 2015 roku na czas nieokreślony, w wymiarze 3/4 etatu i z tego tytułu podlegała systemowi ubezpieczeń społecznych. Na mocy porozumienia z dnia 1 grudnia 2016 roku umowa o pracę wnioskodawczyni została zmodyfikowana w ten sposób, że M. G. (1) została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od dnia 1

grudnia 2016 roku do dnia 31 maja 2017 roku. Na mocy porozumienia z dnia 1 czerwca 2017 roku umowa o pracę wnioskodawczyni została zmodyfikowana w ten sposób, że M. G. (1) została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od dnia 1 czerwca 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku. Na mocy porozumienia z dnia 1 stycznia 2018 roku umowa o pracę wnioskodawczyni została zmodyfikowana w ten sposób, że M. G. (1) została zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy na okres od dnia 1 czerwca 2018 roku do dnia 30 czerwca 2018 roku. Od dnia 23 maja 2018 roku do dnia 22 stycznia 2019 roku M. G. (1) była niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy. Od dnia 23 stycznia 2019 roku M. G. (1) nabyła prawo do zasiłku macierzyńskiego.

Sąd Rejonowy powołał się na tezę wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 roku (II UK 206/15), zgodnie z treścią której podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia chorobowego nie ustala się na zasadach art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, gdy zmiana wymiaru czasu pracy w umowie o pracę lub innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, następuje w trakcie nieprzerwanego pobierania zasiłków tego samego lub innego rodzaju. Zastosowanie do zasiłku macierzyńskiego art. 43 ustawy, ustalającego wypadki, w których - mimo zajścia nowego ryzyka ubezpieczeniowego tego samego lub innego rodzaju - nie ustala się na nowo podstawy wymiaru, lecz stosuje się podstawę ustaloną dla poprzednio nabytego świadczenia, nie wymaga powołania się na art. 47 ustawy, wskazujący, które spośród przepisów rozdziału 8 należy stosować do świadczeń przewidzianych w ustawie, innych niż zasiłek chorobowy. Przyjąwszy, że art. 43 ustawy stosuje się do obliczania podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego w ogóle, należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie również ma on zastosowanie, ponieważ między pobieraniem zasiłków różnego rodzaju, to jest zasiłków chorobowego i macierzyńskiego, nie było przerwy.

Mając powyższe na względzie, Sąd Rejonowy uznał że w niniejszej sprawie istniały podstawy do zmiany zaskarżonej decyzji organu rentowego, gdyż zgodnie z obowiązującymi przepisami podstawa wymiaru zasiłku nie powinna zostać ustalona na nowo, gdyż między okresami pobierania zasiłku chorobowego i macierzyńskiego przez M. G. (1) nie było żadnej przerwy. Dodatkowo trudno przyjąć, że zmiana wymiaru czasu pracy ubezpieczonej na cały etat była tymczasowa, skoro z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych M. G. (1) w wyraźny sposób wynika, że stan ten trwał od dnia 1 grudnia 2016 roku, a ubezpieczona rozpoczynając korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w czasie niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży nie musiała liczyć się z tym, iż dojdzie do zmiany jej podstawy wymiaru zasiłku, w wyniku nie zawarcia z nią kolejnego porozumienia ustalającego wymiar jej czasu pracy na pełny etat. Sąd Rejonowy zatem na podstawie art. 477 § 2 k.p.c. uwzględnił odwołanie i zmienił zaskarżoną decyzję

Postanowieniem z dnia 10 grudnia 2019 roku, Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi sprostował oczywistą omyłkę w zaskarżonym wyroku w ten sposób, że w punkcie 1 sentencji wyroku zamiast słów „za okres od 23 stycznia 2018 roku do 21 stycznia 2020 roku” wpisał „za okres od 23 stycznia 2019 roku do 21 stycznia 2020 roku”.

Apelację od zaskarżonego wyroku **wniósł organ rentowy**, zaskarżając go w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego w postaci błędnej interpretacji art. 43 ustawy oraz pominięcia art. 40 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także naruszenie art. 29 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez bezpodstawne przyznanie prawa do zasiłku macierzyńskiego od dnia 23.01.2018 r. w sytuacji gdy wnioskodawczyni urodziła dziecko 23.01.2019 r., a także naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 k.p.c. poprzez wydanie wyroku bez wyjaśnienia istotnej okoliczności w sprawie tj. ustalenia daty porodu i okresu przysługiwania prawa do zasiłku macierzyńskiego.

Wskazując na te zarzuty, organ wniósł o zmianę wyroku i oddalenie odwołania od decyzji z dnia 15.05.2019 r. zmienionej decyzją z dnia 08.07.2019 r. w całości.

W uzasadnieniu apelacji, skarżący wskazał, że wnioskodawczyni urodziła dziecko w dniu 23.01.2019 r., zatem sam zasiłek macierzyński, winien być wnioskodawczyni przyznany od dnia 23.01.2019 r., a nie, jak zrobił to sąd, od 23.01.2018 r. W ocenie skarżącego zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa podstawę wymiaru zasiłku chorobowego

przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Na mocy art. 40 powołanej ustawy, w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36. Brak jest zatem w ocenie organu podstawy do zmiany zaskarżonej decyzji organu rentowego, ponieważ w niniejszej sprawie doszło do zmiany umowy o pracę, na podstawie której zatrudniona była wnioskodawczyni, która od samego początku zatrudnienia ubezpieczona była zatrudniona w wymiarze pełnego etatu. Zmiana wymiaru czasu pracy na 3/4 etatu była tymczasowa - strony dały temu wyraz w treści porozumienia zmieniającego treść umowy o pracę. Zatem ubezpieczona rozpoczynając korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w czasie niezdolności do pracy przypadającej w okresie ciąży musiała liczyć się z tym, że dojdzie do zmiany jej podstawy wymiaru zasiłku, w chwili zmiany treści umowy o pracę. Treść przepisu wynika z założenia, że zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek. Jeśli więc w czasie niezdolności do pracy pracownik byłby zatrudniony w większym wymiarze czasu pracy niż dotychczas, to jego zasiłek nie może być wymierzany od zarobków osiągniętych przy niższym wymiarze zatrudnienia. Natomiast zmniejszenie wymiaru czasu pracy powoduje wymierzenie zasiłku nie od przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy, ale od nowego, niższego wynagrodzenia. Zdanie organu w niniejszej sprawie doszło bezsprzecznie do zmiany wymiaru zatrudnienia wnioskodawczyni w toku pobierania zasiłku zatem zasadne było przeliczenie podstawy jej zasiłku macierzyńskiego.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik ubezpieczonej wniósł o oddalenie apelacji. W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację wskazano, że oczywista omyłka w zakresie dat zawarta w wyroku z dnia 6.11.2019 roku została przez sąd I instancji sprostowana postanowieniem z dnia 10.12.2019 roku. W ocenie pełnomocnika ubezpieczonej powołane w uzasadnieniu apelacji orzeczenie SN wydane w sprawie II UK 569/13 dotyczy zupełnie odmiennego stanu prawnego i faktycznego niż występujący w sprawie niniejszej i w żaden sposób nie uzasadnia poglądów apelującego, a stanowisko prezentowane przez apelującego w zakresie podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego dla M. G. (1) jest błędne, nie respektuje regulacji art. 43 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

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

Sąd Okręgowy 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. Zarzuty skarżącego pod adresem rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego są bezzasadne.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę na niezasadność zarzutu apelacji o naruszeniu przez Sąd I instancji dyrektyw płynących z art. 233 k.p.c. Wbrew zarzutom apelacji Sąd I instancji, szczegółowo wyjaśnił jakie okoliczności zadecydowały o dokonaniu istotnych dla rozstrzygnięcia ustaleń. Sąd Okręgowy wskazuje, że Sąd I instancji po dokonaniu prawidłowych ustaleń, logicznie i wszechstronnie uzasadnił dokonaną przez siebie ocenę prawną dowodów. Zarzuty apelacyjne sprowadzają się do wskazania, że organ rentowy nie podziela tej oceny. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Ocena dowodów należy do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można wywieść inne wnioski niż przyjęte przez sąd nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia, przez sąd, z zebranego materiału dowodowego, wniosków logicznie prawidłowych zgodnie z zasadami logicznego rozumowania,

respektowanie warunków, określonych przez prawo procesowe w art. 227- 234 k.p.c., poziom świadomości prawnej sędziego i dominujące poglądy stosowania prawa. Sąd I instancji nie naruszył żadnej z ww. dyrektyw.

Niezasadne okazały się, również, naruszenia prawa materialnego. Należy wskazać, że zgodnie z treścią art. 40 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w razie zmiany umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, polegającej na zmianie wymiaru czasu pracy, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana ta nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36. Słusznie Sąd I instancji wskazał, że treść powołanego przepisu wynika z założenia, że zasiłek chorobowy zastępuje utracony zarobek. Jeśli więc w czasie niezdolności do pracy pracownik byłby zatrudniony w większym wymiarze czasu pracy niż dotychczas, to jego zasiłek nie może być wymierzany od zarobków osiąganych przy niższym wymiarze zatrudnienia. Natomiast, zmniejszenie wymiaru czasu pracy, powoduje wymierzenie zasiłku, nie od przeciętnego zarobku z ostatnich 12 miesięcy, ale od nowego, niższego, wynagrodzenia.

Art. 43 wskazanej wyżej ustawy, wskazuje z kolei, w jakich sytuacjach podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo. Podstawy nie ustala się ponownie, gdy pomiędzy okresami pobierania zasiłków (tego samego, jak i innego rodzaju) nie było przerwy, ewentualnie zaistniała przerwa była krótsza niż trzy miesiące. A contrario jeśli więc przerwa trwała dokładnie trzy miesiące bądź dłużej niż trzy miesiące - podstawę wymiaru zasiłku ustala się na nowo. Ma rację Sąd I instancji, gdy wskazuje, że trzymiesięczny termin, o którym mowa w art. 43 powołanej ustawy, obejmuje pełne miesiące kalendarzowe i do jego obliczania nie ma zastosowania art. 112 k.c. Sąd Najwyższy wywiódł, że w art. 43 ustawy użyto pojęcia "miesiąc kalendarzowy" (teza 2 wyroku SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 372/04). Termin ten służy innym celom niż termin miesięczny wyznaczony w art. 11 ust. 5. Ustanowiony został dla obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Podstawę tę stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pracę z okresu poprzedzającego powstanie prawa do zasiłku. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest zawsze co najmniej raz w miesiącu i z reguły z dołu. Termin wyznaczony do korekty podstawy wymiaru świadczenia odpowiada zatem, co do zasady, trzem cyklom obrachunkowym wysokości wynagrodzenia. Ponadto Sąd Najwyższy zauważył, że "miesiąc" i "miesiąc kalendarzowy" to dwa różne określenia języka prawnego. Zgodnie z zakazem wykładni synonimicznej nie można nadawać im tożsamego znaczenia. Wniosek zatem jest taki, że okres trzech miesięcy kalendarzowych przewidziany w art. 43 ustawy to okres obejmujący pełne kolejne nazwane miesiące, stanowiące 3/12 części roku kalendarzowego (wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I UK 372/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 343).

W ocenie Sądu Okręgowego żadnego ze wskazanych wyżej przepisów Sąd I instancji nie naruszył i prawidłowo wskazał, że zgodnie z obowiązującymi przepisami podstawa wymiaru zasiłku nie powinna zostać ustalona na nowo, gdyż między okresami pobierania zasiłku chorobowego i macierzyńskiego przez M. G. (1) nie było żadnej przerwy. Słusznie, również, Sąd I instancji wskazał, że trudno przyjąć, aby zmiana wymiaru czasu pracy ubezpieczonej, na cały etat, była tymczasowa, skoro z dokumentów, znajdujących się w aktach osobowych M. G. (1), w wyraźny sposób wynikało, że stan ten trwał od dnia 1 grudnia 2016 roku, a ubezpieczona, rozpoczynając korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, w czasie niezdolności do pracy, przypadającej w okresie ciąży, nie musiała liczyć się z tym, iż dojdzie do zmiany jej podstawy wymiaru zasiłku, w wyniku nie zawarcia z nią kolejnego porozumienia, ustalającego wymiar jej czasu pracy - na pełny etat.

Niezasadny okazał się, także, zarzut naruszenia art. 29 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jako że postanowieniem z dnia 10 grudnia 2019 roku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi sprostował oczywistą omyłkę w zaskarżonym wyroku w ten sposób, że w punkcie 1 sentencji wyroku zamiast słów „za okres od 23 stycznia 2018 roku do 21 stycznia 2020 roku” wpisał „za okres od 23 stycznia 2019 roku do 21 stycznia 2020 roku”.

W powyższych warunkach Sąd Okręgowy zważył, że zaskarżony wyrok jest zgodny z prawem i, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację.

Ireneusz Ryszard Łaski Agnieszka Olejniczak-Kosiara Barbara Kempa