

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 maja 2016r. znak (...), nr sprawy (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., powołując się na przepis art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U.2017.1368) ograniczył A. G. podstawę wymiaru zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego przysługującego za okres nieprzerwanej niezdolności do pracy od 14 kwietnia 2016 r. do kwoty odpowiadającej 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Odwołanie od powyższej decyzji wniosła A. G. wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 14 kwietnia 2016 r. na poziomie 21 999,56 zł, wskazując, że ograniczenie jej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego związane było z rozwiązaniem z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, od którego odwołała się do tutejszego sądu.

Organ rentowy wniosł o oddalenie odwołania, wskazując, że stosunek pracy A. G. z Zakładem Usługowo-Produkcyjno-Handlowym (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w S. ustał z dniem 14 kwietnia 2016 r., a więc zasiłek chorobowy od tej daty jako zasiłek po ustaniu zatrudnienia został ustalony zgodnie z regułą zawartą w art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U.2017.1368), tj. z ograniczeniem podstawy wymiaru do 100 % przeciętnego wynagrodzenia.

W toku postępowania A. G. podniosła, że wobec prawomocnego zakończenia sporu pomiędzy nią a byłym pracodawcą i zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania, wadliwe rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wywołuje skutek jak wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę, a sposób zakończenia umowy o pracę ma bezpośredni wpływ na wysokość spornego świadczenia z ubezpieczenia społecznego. Domagała się zaliczenia do okresu pracy, uprawniającego do pełnego zasiłku chorobowego, okresu odpowiadającego okresowi wypowiedzenia z uwagi na przyznane w sprawie IX (...) odszkodowanie.

Ostatecznie A. G. wniosła o zmianę decyzji poprzez uznanie, że począwszy od 14 kwietnia 2016 r. do 29 sierpnia 2016 r. wysokość zasiłku wynosi 21 999,56 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. G. była do 14 kwietnia 2016 r. zatrudniona w Zakładzie Usługowo-Produkcyjno-Handlowym (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.. Wówczas pracodawca rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Od 1 marca 2016 r. A. G. była nieprzerwanie niezdolna do pracy.

Niesporne

W dniu 22 kwietnia 2016 r. A. G. wniosła odwołanie od oświadczenia pracodawcy o zakończeniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia (postępowanie (...) (...)).

Niesporne

Decyzją z dnia 13 maja 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. ograniczył podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego A. G. za okres od 14 kwietnia 2016 r. do kwoty odpowiadającej 100% przeciętnego wynagrodzenia.

Niesporne

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie wydanym w postępowaniu (...) (...) zasądził na rzecz A. G. od Zakładu Usługowo-Produkcyjno-Handlowego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wyrok ten uprawomocnił się 11 stycznia 2018 r. Odszkodowanie przyznano w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, tj. za trzy miesiące.

Niesporne

W dniu 23 marca 2018 r. A. G. przedłożyła w organie rentowym odpis prawomocnego wyroku wydanego w postępowaniu (...) (...).

Niesporne

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie był bezsporny i Sąd ustalił go w oparciu o dokumenty przedłożone przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. oraz akta sprawy IXP (...).

W myśl art. 13 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U.2017.1778) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: pracownicy - od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U.2017.1368), zwanej dalej „ustawą zasiłkową”, zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała: nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego (art. 7 pkt 1 ww. ustawy zasiłkowej). W takiej sytuacji, zgodnie z art. 46 ustawy zasiłkowej, podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może być wyższa niż kwota wynosząca 100% przeciętnego wynagrodzenia. Kwotę tę ustala się miesięcznie, poczynając od 3. miesiąca kwartału kalendarzowego, na okres 3 miesięcy, na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału, ogłaszanego dla celów emerytalnych. Ograniczenie wysokości podstawy obliczania zasiłku chorobowego wynikające z art. 46 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa ma zastosowanie także wówczas, gdy okres zasiłkowy rozpoczął się w czasie trwania zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I UK 337/08). Zasadą jest bowiem, że zasiłek chorobowy pełni funkcję rekompensującą utratę zarobku. Nie budzi zatem wątpliwości powiązanie prawa do zasiłku z utratą wynagrodzenia za pracę na skutek niezdolności do niej. Po ustaniu zatrudnienia pracownik nie pracuje, nie nabywa zatem prawa do wynagrodzenia. Co do zasady nie ma więc podstaw do rekompensaty, gdyż utrata zarobku nastąpiła w tym okresie nie na skutek choroby, lecz ustania zatrudnienia. Ustawodawca przewidział jednak (ze względów społecznych) prawo do zasiłku również w okresie po ustaniu zatrudnienia. Jest to jednak prawo o charakterze wyjątkowym. Nie ma postaw do zakwestionowania ze względów aksjologicznych zróżnicowania wysokości zasiłku chorobowego w zależności od tego czy przypada on za okres trwania ubezpieczenia, czy za okres po jego ustaniu. Odpadnięcie funkcji rekompensacyjnej zasiłku w odniesieniu do okresu po ustaniu zatrudnienia stanowi dostateczną podstawę do zróżnicowania (obniżenia, w niektórych przypadkach) wysokości zasiłku. Cecha różnicująca; tak jak pozostawanie w okresie ubezpieczenia, musi być uznana za relewantną (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2009 r. I UK 337/08).

Ubezpieczona twierdziła, że zaskarżona decyzja winna ulec zmianie z uwagi na przyznanie jej prawomocnym wyrokiem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wyrokiem tym zasądzono na rzecz ubezpieczonej odszkodowanie na podstawie art. 56 k.p. w zw. z art. 58 k.p. Zgodnie z przepisem art. 51 § 2 k.p. w zw. z art. 61 k.p. pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. W żaden sposób nie wpływa to jednak na zmianę sytuacji ubezpieczonej.

Oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu (rozwiązaniu) stosunku pracy, nawet jeśli jest wadliwe, powoduje ustanie stosunku pracy. Pracownikowi przysługuje jednak możliwość jego zakwestionowania na drodze sądowej

i z takiej możliwości skorzystała ubezpieczona. W przypadku, gdy sąd pracy uznaje roszczenia pracownika, a więc potwierdza wadliwość czynności rozwiązujących stosunek pracy, istotne jest jak należy potraktować okres pozostawania bez pracy przypadający po ustaniu tego stosunku prawnego. Ustawodawca nie przewidział bowiem sankcji nieważności wadliwych czynności rozwiązujących, co oznacza, że w tym czasie stosunek pracy nie istnieje. Jednak ustawodawca zdecydował się nie pozbawiać jakiegokolwiek znaczenia prawnego okresu, w jakim pracownik pozostawał bez pracy po wadliwym rozwiązaniu stosunku pracy. Jak się przyjmuje w orzecznictwie sądowym, przez pojęcie "okres pozostawania bez pracy", jakie zostało użyte w art. 51 k.p., należy rozumieć okres nieświadczenia pracy u pracodawcy, który dokonał wypowiedzenia niezgodnie z prawem. Nie wyklucza to zatem możliwości podjęcia w tym czasie pracy u innego pracodawcy. Okres pozostawania bez pracy nie jest ani okresem zatrudnienia, ani okresem uznawanym za okres zatrudnienia (nie przyjmuje się tu fikcji prawnej pozostawania w stosunku pracy). Zgodnie z komentowanym przepisem podlega on jednak wliczaniu do okresu zatrudnienia. Zasady tego wliczania są zróżnicowane w zależności od tego, czy pracownik ze względu na wadliwe wypowiedzenie został przywrócony do pracy, czy też przyznane mu zostało odszkodowanie. Orzeczenie o przywróceniu do pracy restytuuje stosunek pracy na przyszłość, nie unieważnia natomiast bezprawnego oświadczenia pracodawcy z mocą wsteczną (por. wyrok SN z dnia 16.06.2011 r. I PK 272/10). Przyjęto również zasadę zaliczalności okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. W przypadku przyznania pracownikowi odszkodowania, jak to miało miejsce w odniesieniu do ubezpieczonej, z tytułu wadliwego rozwiązania umowy, do okresu zatrudnienia pracownika wlicza się okres pozostawania bez pracy, za który przyznano odszkodowanie. Nie oznacza to jednak, że ulega zmianie data zakończenia stosunku pracy oraz że doszło do „odnowienia” stosunku pracy. Okres trzech miesięcy, za który przyznano A. G. odszkodowanie nie prowadzi do ponownego nawiązania stosunku pracy, a tym samym do przyjęcia, że organ nieprawidłowo naliczył zasiłek chorobowy. Okres, za który przyznano odszkodowanie dolicza się do stażu pracy, w tym np. na użytek obliczania uprawnień rentowych czy emerytalnych. Nie może jednak być traktowany jako okres objęcia tytułem ubezpieczenia społecznego, jakim było uprzednie zatrudnienie.

Strona odwołująca się powoływała się na regulację zawartą w art. 97 § 3 k.p. Zgodnie z tym przepisem, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Oznacza to, że z woli ustawodawcy, pewne zdarzenie określone w ustawie (rozwiązanie umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika) należy traktować z mocy prawa tak, jakby było ono innym zdarzeniem (wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę), powodującym inne, oznaczone skutki prawne. Jest to przykład zastosowania fikcji prawnej (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 listopada 2013 r., II PK 103/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 219). Wynikająca z omawianego przepisu fikcja prawna powstaje wprawdzie dopiero od momentu jej wykreowania prawomocnym orzeczeniem sądu pracy, ale z mocy prawa ab initio "zastępuje" treść rzeczywistej czynności prawnej. Oznacza to, że wywołuje ona retroaktywne skutki prawne od momentu rozwiązania umowy o pracę. Omawiana fikcja prawna (art. 97 § 3 k.p.) wyłącznie zmienia sposób rozwiązania umowy o pracę, ale nie jego datę. Na jej podstawie nie dochodzi więc ex lege do przedłużenia stosunku pracy. Z kolei art. 51 § 2 k.p. (ani też jego § 1) nie tworzy fikcji prawnej, że okres, za który przyznano odszkodowanie jest okresem zatrudnienia, a więc że pracownik pozostaje w tym okresie w stosunku pracy z pracodawcą, który stosunek pracy rozwiązał (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2007 r., I PK 261/06; LEX nr 509048 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90; OSNC 1991 nr 4, poz. 45).

Niespornie stosunek pracy ubezpieczonej zakończył się 14 kwietnia 2016 r., dlatego też organ prawidłowo dokonał naliczenia zasiłku chorobowego za okres po tej dacie, czemu dał wyraz w decyzji z dnia 13 maja 2016 r. Przepis art. 46, stanowiący podstawę do wydania zaskarżonej decyzji ma charakter bezwzględny i ma zastosowanie zarówno do niezdolności do pracy powstałej w czasie zatrudnienia (jak to miało miejsce u ubezpieczonej), jak i po jego ustaniu. Należy również zauważyć, że ustawodawca w ustawie zasiłkowej eliminuje sytuacje jednoczesnego pobierania wynagrodzenia (w tym przypadku rekompensującego utracone wynagrodzenie odszkodowania) i zasiłku chorobowego mającego charakter zabezpieczający w przypadku utraty dochodu na skutek choroby.

W związku z powyższym, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., w punkcie pierwszym wyroku odwołanie oddalono.

W punkcie drugim wyroku zawarte zostało orzeczenie o kosztach procesu. Zgodnie z treścią przepisu art. 98 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Ubezpieczona przegrała proces, stąd winna zwrócić organowi rentowemu poniesione przez niego koszty, na które składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika – radcy prawnego (180 zł) ustalone w oparciu o stawki określone w § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity - Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3.(...)

(...)