

Sygn. akt VI U 76/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 21 września 2017 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z odwołania M. W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. z dnia (...), znak: (...)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

o podstawę wymiaru zasiłku macierzyńskiego

zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, iż wlicza do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego za okres od 2 czerwca 2016 roku do 30 maja 2017 roku wynagrodzenie z tytułu zawartej umowy o dzieło.

Sygn. akt VI U 76/17

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. odmówił Pani M. W. wliczenia do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego za okres od 2 czerwca 2016 r do 30 maja 2017 r wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy argumentował, że umowa zlecenia ustała dnia 30 kwietnia 2016 r, a przed rozwiązaniem umowy o pracę, wynagrodzenie z tytułu tej umowy nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku przysługującego za okres po tym dniu.

Wnioskodawczyni złożyła odwołanie od tej decyzji i argumentowała, że stanowisko organu rentowego jest nieprawidłowe i narusza art. 43 i art. 48 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy podtrzymał swoje stanowisko.

Sąd ustalił, i zważył, co następuje:

M. W. była zatrudniona w (...) w W. w Zakładzie (...) od 10 stycznia 2014 r 1 czerwca 2016 r na czas określony w wymiarze całego etatu za wynagrodzeniem zasadniczym brutto 3.800 złotych oraz dodatku motywacyjnego w wysokości 911 złotych. Jednocześnie odwołująca podpisała z zakładem umowę o dzieło w dniu 4 maja 2015 r na okres do 30 kwietnia 2016 roku. Do zakresu obowiązków odwołującej w ramach świadczonej umowy o pracę i umowy o dzieło należało planowanie i prowadzenie doświadczeń naukowych. Z tym że umowa o dzieło precyzowała konkretne czynności do wykonania, jakie M. W. miała wykonywać w ramach prowadzonych badań naukowych. Wnioskodawczyni urodziła dziecko w dniu 1 czerwca 2016 r w związku z tym umowa o pracę uległa przedłużeniu

do dnia porodu. Ubezpieczona w okresie od dnia 1 lutego 2016 r do dnia 31 maja 2016 r przebywała na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek chorobowy, który został obliczony w oparciu o obie umowy tj, umowę o pracę i umowę o dzieło stanowiąc tym samym 100% średniego miesięcznego wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających okres niezdolności do pracy.

bezsporne, a nadto umowa o pracę z dnia 10.01.2014 r k. 5, umowa o dzieło k. 9, świadectwo pracy k. 12, dowód z przesłuchania odwołującej - rozprawa z dnia 1 lutego 2017 roku.

Stan faktyczny między stronami nie był sporny. Osią sporu była kwestia prawna.

W ocenie odwołującej, jeśli pomiędzy okresem pobierania zasiłku chorobowego i macierzyńskiego nie było przerwy, to zmiany wymiaru etatu po rozpoczęciu pobierania zasiłku chorobowego nie mają wpływu na wymiar tego zasiłku, jak i zasiłku macierzyńskiego, a raz ustalona podstawa dla zasiłku chorobowego obowiązuje do końca pobierania zasiłku macierzyńskiego. Tymczasem organ rentowy twierdził, że przychód z umowy o dzieło nie może zostać wliczony do podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego po ustaniu zatrudnienia. Jednocześnie organ rentowy twierdził, że z mocy art. 47 ustawy o świadczeniach z ubezpieczenia chorobowego art. 43 nie stosuje się do ustalania podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego.

W ocenie sądu meriti wbrew twierdzeniom pozwanego powinien mieć zastosowanie w tym wypadku art. 43 ustawy z 25.6.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r. 372), gdyż przepis ten ma zastosowanie do wszystkich zasiłków z ubezpieczenia chorobowego, niezależnie od rodzaju. To natomiast oznacza, że przepis ten może mieć jednocześnie zastosowanie do zasiłku chorobowego oraz macierzyńskiego, – jeżeli były one pobierane bez przerwy, tak jak w niniejszej sprawie (prawo do zasiłku chorobowego zakończyło się 31 maja 2016, ale już następnego dnia – 1 czerwca 2016, w związku z urodzeniem dziecka, uzyskała prawo do zasiłku macierzyńskiego, nie było więc ani jednego dnia przerwy w pobieraniu obydwu zasiłków).

Zgodnie z art. 43 podstawy wymiaru zasiłku nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania **zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju** nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe.

Zgodnie z treścią art. 47 przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46.

Sąd Najwyższy (wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. II UK 206/15) wyraził pogląd, że w art. 43 ustawy zasiłkowej oznacza, że jeżeli raz ustalą się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i nie ma żadnej przerwy w pobieraniu tego zasiłku, a zasiłek innego rodzaju – w tym wypadku macierzyński – jest pobierany zaraz po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego, bez żadnej przerwy, to podstawa wymiaru nie może zmienić się do samego końca pobierania wszelkich zasiłków z ubezpieczenia chorobowego. Gdy więc zasiłek chorobowy będzie ustalony od określonego poziomu wynagrodzenia, to zmiany etatu, następujące już po rozpoczęciu pobierania tego zasiłku, nie mają wpływu na jego wysokość. Tak samo zmiana wymiaru etatu nie będzie miała wpływu na wymiar zasiłku macierzyńskiego pobieranego po zakończeniu okresu niezdolności do pracy w czasie ciąży, jeżeli między okresem pobierania obu zasiłków nie ma choćby jednego dnia przerwy". W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że obecna treść art. 47 jest konsekwencją nadania od dnia 1 lipca 2004 r. nowego brzmienia art. 43 (por. art. 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2004 r. Nr 121, poz. 1264), odwołującego się do „zasiłków zarówno tego samego rodzaju jak i innego rodzaju”. W poprzednim brzmieniu, odnoszącym się tylko do zasiłku chorobowego, art. 47 zawierał odesłanie do art. 43. Należy, więc skonstatować, że usunięcie z art. 47 ustawy nakazu odpowiedniego stosowania tego przepisu do innych zasiłków niż zasiłek chorobowy, wobec zmian art. 43 ustawy, nie oznacza konieczności jego pominięcia przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Artykuł 43 ustawy ma zastosowanie do ustalania

podstawy wymiaru „**zasiłków zarówno tego samego rodzaju jak i innego rodzaju**”, a więc świadczeń **zasiłkowych przysługujących na podstawie ustawy, nie wyłączając zasiłku macierzyńskiego**.

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, tj. zasiłków chorobowego i macierzyńskiego, nie było przerwy.

Stwierdzenie, że art. 43 ustawy ma zastosowanie do zasiłku macierzyńskiego nie musi oznaczać, iż organ rentowy błędnie ustalił podstawę wymiaru na podstawie zmniejszonego wymiaru czasu pracy. Rozstrzygnięcie o zasadności zarzutu naruszenia tego przepisu wymaga ustalenia relacji między art. 40 oraz art. 43 ustawy. Artykuł 40 zawiera normę stosowaną przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku, natomiast art. 43 wskazuje sytuacje, w których podstawy wymiaru świadczenia się nie oblicza się. Przepisy te nie mają, więc wspólnych zakresów i nie zachodzi między nimi stosunek normy szczegółowej do ogólnej. Artykuł 40 rzeczywiście jest przepisem szczególnym, lecz tylko wobec art. 36 i 37 ustawy. Uwzględniając, że zasiłek chorobowy powinien wyrównywać stratę ponoszoną przez ubezpieczonego z powodu wystąpienia zdarzenia ubezpieczeniowego, przyjęto zasadę, że podstawa wymiaru zasiłku odpowiada wysokości wynagrodzenia rzeczywiście wypłaconego w okresie wskazanym art. 36. Wyjątkowo przyjmuje się wynagrodzenie hipotetyczne (art. 37 ustawy) oraz wynagrodzenie zwiększone lub zmniejszone wskutek zmiany wymiaru czasu pracy w miesiącu, w którym powstało ryzyko (art. 40 ustawy). W takim wypadku zmiana wymiaru czasu pracy ubezpieczonego będącego pracownikiem ma bezpośredni wpływ na sposób ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

Organ rentowy nieprawidłowo ocenił, że art. 40 jest autonomiczną podstawą ustalania wymiaru zasiłku i nie ma wyraźnego ograniczenia jego stosowania w sytuacjach określonych w art. 43 ustawy. Uznanie argumentacji organu rentowego mogłoby tylko oznaczać, że w sytuacjach określonych w art. 43 ustawy stosuje się wszystkie przepisy rozdziału 8, co odebrałoby jakiegokolwiek logiczne znaczenie zawartej w nim normie. Zastosowanie zaś art. 40 prowadziłoby do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku na nowo, co w przypadkach określonych w art. 43 ustawy jest niemożliwe. Doszłoby również do naruszenia zasady równego wynagrodzenia ustalonej w art. 119 Traktatu TWE oraz w dyrektywie Rady 75/117 z dnia 10 lutego 1975 r. w sprawie zbliżenia ustawodawstw Państw Członkowskich dotyczących stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet (Dz.Urz. WE L 45 z 19.2.1975 r., s. 19, ze zm.) w zakresie świadczeń chorobowych wypłacanych w czasie ciąży (por. wyrok ETS z dnia 13 lutego 1996 r. w sprawie C-342/93, (...)).

Z tych względów w trakcie nieprzerwanej niezdolności do pracy nie miało wpływu, że umowa o dzieło ustała z dniem 30 kwietnia 2016 r. ponieważ nadal obowiązywała podstawa ustalona dla nabytego uprzednio zasiłku chorobowego.

W tej sytuacji sąd zmienił zaskarżony wyrok.

ZARZĄDZENIE

(...)