

Sygn. akt IV Ua 55/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 lutego 2016r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Alicja Romanowska

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska (spr.)

SO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 12 lutego 2016r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z odwołania A. P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E.

z dnia 07 maja 2015r., znak: (...)

o zasiłek chorobowy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **5 października 2015r.**, sygn. akt **IV P 418/15**

I. prostuje oczywistą omyłkę w rubrum zaskarżonego wyroku poprzez usunięcie zapisu „z udziałem zainteresowanego Miejskiej Administracji (...) sp. z o.o. w O.”,

II. oddala apelację.

SSO Grażyna Borzestowska	SSO Alicja Romanowska	SSO Renata Żywicka
--------------------------	-----------------------	--------------------

Sygn. akt IV Ua 55/15

UZASADNIENIE

Ubezpieczona A. P. w dniu 29 czerwca 2015 roku wniosła odwołanie od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 7 maja 2015 roku znak: (...).

W uzasadnieniu odwołania ubezpieczona wskazała, iż żąda ustalenia i wyliczenia zasiłku chorobowego za okres od dnia 16 września 2013 roku do dnia 5 lutego 2014 roku z tytułu umowy zlecenia, która była zawarta w czasie trwania

umowy o pracę z Miejską Administracją (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na czas nieokreślony, a następnie w czasie trwania zwolnienia lekarskiego rozwiązana.

W dalszej części uzasadnienia ubezpieczona powołując się na art. 64 ust. 1 i 2, art. 61 ust 1 pkt 1 i 2d, art. 3 pkt 1, 2, 3, art. 36 ust. 1 i 4 oraz art. 41 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tj. Dz. U. z 2014 r., poz. 159) oraz art. 8 ust 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych wskazała, iż w jej ocenie doszło do naruszenia ww. przepisów, poprzez odmowę zasiłku chorobowego od umowy zlecenia.

Do czasu niezdolności do pracy tj. do dnia 7 sierpnia 2013 roku ubezpieczona zatrudniona była na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony oraz na podstawie umowy zlecenia na czas nieokreślony, a zatem interpretacja art. 41 ust 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w czasie choroby i macierzyństwa była nieprawidłowa. Jak podniosła ubezpieczona, umowa zlecenia rozwiązana została w trakcie trwania niezdolności do pracy i była to umowa na czas nieokreślony.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany wniósł o jego oddalenie.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, iż zaskarżoną decyzją odmówił ubezpieczonej prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 16 września 2013 roku do dnia 5 lutego 2014 roku z tytułu zawartej umowy zlecenia. Ubezpieczona w okresie od dnia 1 lipca 2005 roku do dnia 4 lutego 2014 roku podlegała do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na umowę o pracę w Miejskiej Administracji (...) sp. z o.o. w O.. Dodatkowo w okresie od dnia 28 grudnia 2011 roku do dnia 15 września 2013 roku ubezpieczona zawarła ze swoim pracodawcą umowę zlecenia na wykonywanie dodatkowych czynności. Za okres od dnia 7 sierpnia 2013 roku do dnia 4 lutego 2014 roku ubezpieczona otrzymała zasiłek chorobowy z tytułu umowy o pracę, jednakże w podstawie zasiłku za okres od 16 września 2013 roku nie zostały uwzględnione wynagrodzenia z tytułu umowy zlecenia.

Organ rentowy w dalszej części uzasadnienia wskazał, iż zarzuty podnoszone przez ubezpieczoną nie zasługiwały na uwzględnienie, gdyż w myśl art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej, po dniu 15 września 2013 roku brak było podstaw do wypłaty zasiłku chorobowego uwzględniającego wynagrodzenie z umowy zlecenia.

Wyrokiem z dnia 5 października 2015r. Sąd Rejonowy w Elblągu zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyznał ubezpieczonej prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 16 września 2013r. do dnia 05 lutego 2014r. w wysokości uwzględniającej w podstawie jego wymiaru wynagrodzenie wynikające z łączącej ją z Miejską Administracją (...) sp. z o.o. w O. umowy o pracę i umowy zlecenia z dnia 28 grudnia 2011r.

Rozstrzygnięcie swoje Sad Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Ubezpieczona A. P. podlegała do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w Miejskiej Administracji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. od dnia 1 lipca 2005 roku do dnia 4 lutego 2014 roku.

W dniu 28 grudnia 2011 roku strony dodatkowo zawarły umowę zlecenia na czas nieokreślony.

A. P. była niezdolna do pracy w okresie od dnia 7 sierpnia 2013 roku do dnia 4 lutego 2014 roku i z tego tytułu otrzymała zasiłek chorobowy.

Pismem z dnia 29 sierpnia 2013 roku Miejska Administracja (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w O. rozwiązała z ubezpieczoną umowę zlecenia z dniem 15 września 2013 roku.

W ocenie Sądu Rejonowego odwołanie ubezpieczonej było w pełni uzasadnione i zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że stan faktyczny w niniejszym postępowaniu był bezsporny, a spór sprowadzał się do interpretacji art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia

społecznego w razie choroby i macierzyństwa (j.t. Dz. U. z 2014 r., poz. 159), zwanej dalej ustawą zasiłkową oraz ocenę, czy ma on zastosowanie w niniejszej sprawie, w powyżej ustalonym stanie faktycznym.

W myśl art. 41 ust. 2 ww. ustawy składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu, nie uwzględnia się przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie.

Przepis art. 41 ustawy zasiłkowej dotyczy podstawowej – z punktu widzenia założeń ochrony ubezpieczeniowej w ramach świadczeń krótkookresowych – kwestii rekompensaty utraconego zarobku i jej zakresu.

Zasadą wynikającą z art. 41 ust. 2 ww. ustawy jest wyłączenie z podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego tych składników wynagrodzenia, które mocą woli stron stosunku pracy przysługiwać miały pracownikowi jedynie przejściowo, np. z racji powierzenia dodatkowych obowiązków na czas ich wykonywania. Zatem te składniki, które nie przysługują ubezpieczonemu nie mogą być wliczone do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

W niniejszym postępowaniu ubezpieczona podlegała do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych z tytułu zatrudnienia w Miejskiej Administracji (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w O. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Strony w dniu 28 grudnia 2011 roku zawarły ponadto na czas nieokreślony umowę zlecenia.

Zgodnie z art. 734 k.c. przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie.

Umowa zlecenia jest co do zasady samodzielnym tytułem ubezpieczeniowym. Ustawodawca wprowadził jednakże pewien szczególnie rodzaj regulacji, który powoduje, że samodzielność tę traci. Zgodnie bowiem z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące umowy zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy.

Powyższe powoduje, iż w przypadku zawarcia umowy zlecenia z własnym pracodawcą, nie stanowi ona odrębnego tytułu ubezpieczenia. Przychody z takiej umowy zlecenia nie podlegają odrębnemu oskładkowaniu, a przed naliczeniem składek pracodawca powinien zsumować wynagrodzenia z obu umów, a uzyskaną w ten sposób kwotę opodatkować na zasadach przewidzianych dla stosunku pracy.

W przypadku gdy osoba świadcząca pracę ma zawarte równoległe z tym samym podmiotem umowę o pracę i umowę zlecenia, na potrzeby ubezpieczeń społecznych, w tym określenia podstawy wymiaru składek oraz świadczeń z ubezpieczenia, należy uznać, iż całość jej wynagrodzenia pochodzi z umowy o pracę. Powoduje to, iż podstawa wymiaru zasiłków w przypadku takiej choroby będzie ustalona wyłącznie w oparciu o przepisy dotyczące stosunku pracy.

W myśl art. 36 ustawy zasiłkowej, 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.

Zgodnie z powyższym, zdaniem Sądu Rejonowego, należało zsumować wynagrodzenie z obu umów (o pracę i zlecenia) i potraktować je tak, jakby w całości pochodziły ze stosunku pracy, z tym, że wynagrodzenie z umowy zlecenia powinno być potraktowane jako wynagrodzenie przysługujące do określonego terminu tylko w przypadku kiedy termin końcowy dokonania określonej czynności prawnej został zakreślony.

Wynagrodzenie z umowy zlecenia jest co prawda wynagrodzeniem dodatkowym, lecz przysługuje bądź do chwili obowiązywania tej umowy, bądź przez czas nieokreślony.

Powyższe powoduje, w ocenie Sądu Rejonowego, że tylko w przypadku umowy zlecenia obowiązującej na czas określony, wynagrodzenie z tejże umowy nie może być uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego po zakończeniu trwania tej umowy – art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego postępowania Sąd Rejonowy wskazał, iż w ocenie Sądu, w przypadku ubezpieczonej nie znajduje zastosowania przepis art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej, a art. 36 ww. ustawy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowym postępowaniu, ubezpieczona zawarła dodatkową umowę zlecenia, ale na czas nieokreślony. Wolą stron było zlecenie ubezpieczonej wykonywania określonych czynności w sposób bezterminowy. Co za tym idzie w odróżnieniu do umów tego typu lub postanowień układów zbiorowych lub regulaminów, które z góry definiują przez jaki okres ma być wypłacany dany składnik pieniężny obok normalnego wynagrodzenia, w tym wypadku ubezpieczona znajdowała się w innej sytuacji. Na gruncie treści tego stosunku prawnego nie mogła w żaden sposób przewidywać do kiedy będzie jej przysługiwało „dodatkowe” wynagrodzenie.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie jest wystarczającym argumentem do przypisania takiego „terminowego” charakteru tego składnika sam fakt przewidzenia przez strony możliwości rozwiązania takiej umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, gdyż w ten sam sposób rozwiązany mógłby być stosunek pracy, co w przypadku umów zawieranych na czas określony nie wymaga, podobnie jak w przypadku umów zlecenia, podawania przyczyn, a mimo to ubezpieczony na szczególnych zasadach może utrzymywać prawo do zasiłku chorobowego po ustaniu takiego tytułu ubezpieczenia z mocy art. 7 pkt 1 i 2 ustawy zasiłkowej.

Zdaniem Sądu Rejonowego istotą ww. przepisu nie jest wyłączenie z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego każdego „dodatkowego” składnika wynagrodzenia, lecz tylko takiego, który ze swej natury ma charakter terminowy, a więc ma przysługiwać przez ściśle określony czas. Ten termin musi być klarownie zdefiniowany, m.in. po to by także beneficjent (wynagrodzenia) zasiłku chorobowego miał rozeznanie, co do wysokości przysługujących mu świadczeń w określonych warunkach. Przepis ten jest przeciwwagą do art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej i ma zapobiec wypłacie zawyżonych kwot zasiłku chorobowego w okresie, gdy dany ubezpieczony, nie będąc niezdolny do pracy, nie otrzymywałby już danego składnika z uwagi na upływ terminu w jakim jego wypłata była przewidziana. Sytuacja taka jest jasna dla obu stron danego stosunku prawnego.

Sąd Rejonowy zważył, że inaczej ocenić należy sytuację, gdy dane źródło świadczenia pieniężnego, choćby o dodatkowym charakterze, ma charakter bezterminowy. Wówczas prawidłowe wypełnienie gwarancyjnej roli zasiłku chorobowego będzie zapewnione tylko wówczas, gdy w okresie niezdolności do pracy ubezpieczonego, kiedy z przyczyn od siebie niezależnych nie może świadczyć pracy lub wykonywać zlecenia, podstawa wymiaru zasiłku będzie uwzględniała wszystkie te elementy, które byłyby wypłacane, gdyby ubezpieczony normalnie tę pracę lub usługi świadczył.

Dlatego też, w ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres sporny tj. od dnia 16 września 2013 roku do dnia 5 lutego 2014 roku powinno stanowić przeciętne wynagrodzenie ubezpieczonej (zarówno z umowy o pracę, jak i z umowy zlecenia) wypłacone za okres 12 miesięcy, poprzedzających miesiąc, w którym ubezpieczona stała się niezdolna do pracy. Tylko tak określona podstawa wymiaru zasiłku chorobowego odpowiadałaby jego celowi.

Mając zatem na uwadze całokształt powyższych okoliczności, Sąd Rejonowy na zasadzie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał ubezpieczonej A. P. prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 16 września 2013 roku do dnia 5 lutego 2014 roku w wysokości uwzględniającej w podstawie jego wymiaru wynagrodzenie wynikające z łączącej ją z Miejską Administracją (...) sp. z o.o. w O. umowy o pracę i umowy zlecenia z dnia 28 grudnia 2011 roku.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, w szczególności:

- art. 41 ust 2 w zw. z art. 36 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa - poprzez niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że wynagrodzenie wynikające z terminowej umowy zlecenia, podlega uwzględnieniu i wypłacie po ustaniu tego tytułu.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu wskazał, że jak wynika z treści skarżonego wyroku, Sąd I instancji zmienił decyzję Oddziału ZUS w E. w ten sposób, że przyznał wnioskodawcy prawo do zasiłku chorobowego za okres od dnia 16.09.2013 r. do 05.02.2014 r. w wysokości uwzględniającej w podstawie jego wymiaru wynagrodzenie wynikające z łączącej ją z Miejską Administracją (...) sp. z o.o. w O. umowy o pracę i umowy zlecenia z dnia 28.12.2011 r. W ocenie organu rentowego, Sąd I instancji dokonał błędnej wykładni art.41 ustawy zasiłkowej i uznał, że wynagrodzenie wynikające z terminowej umowy zlecenia podlega uwzględnieniu w świadczeniu wypłacanym również po ustaniu tego tytułu. Jest tak, albowiem jak wskazał Sąd Rejonowy celem regulacji wynikającej z art. 41 jest rekompensata utraconego zarobku. Natomiast, zdaniem pozwanego w przedmiotowej sprawie, nie może być mowy o rekompensacie utraconego zarobku, albowiem świadczenie wynikające z umowy zlecenia z 28.12.2011 r., na skutek wypowiedzenia dokonanego przez Zleceniodawcę miało charakter terminowy i nie było żadnych podstaw do jego wypłaty po 15.09.2013 r. Co więcej, świadczenie wynikające z przedmiotowej umowy, było zmienne kwotowo, albowiem uzależnione było wyłącznie od ilości przesyłek realizowanych w danym miesiącu.

W odpowiedzi na apelację ubezpieczona wniosła o oddalenie apelacji i o nie obciążanie jej kosztami w sprawie.

W uzasadnieniu wskazała, że pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł apelację od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z dnia 05.10.2015 r. podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego.

W ocenie ubezpieczonej zarzut ten jest niesłuszny, przede wszystkim z tego względu, iż ZUS powołując się na przepisy, które jego zdaniem naruszył Sąd I instancji wydając wyrok, podaje niezgodnie z rzeczywistym stanem faktycznym, że łączyła ją z zakładem pracy terminowa umowa zlecenia.

Ubezpieczona wskazała, że jak słusznie ustalił Sąd I instancji jej umowa nie była umową terminową, gdyż była zawarta na czas nieokreślony i nie można było do niej zastosować przepisów, na które powołuje się organ rentowy. Na tę okoliczność powoływała się konsekwentnie w czasie całego trwającego postępowania sądowego, gdyż organ rentowy podnosił, że oprócz zatrudnienia na umowę o pracę zawarła z pracodawcą umowę zlecenia na czas określony do 15.09.2013 r. Nie było to zgodne z prawdą, gdyż umowa była zawarta na czas nieokreślony, a zakład pracy wypowiedział jej tę umowę w czasie trwającego zwolnienia lekarskiego, co całkowicie zmienia postać rzeczy. Wychodząc zatem od nieprawidłowo ustalonego stanu faktycznego Zakład Ubezpieczeń Społecznych w sposób nieprawidłowy powołuje się w apelacji na naruszenie przepisów prawa przez Sąd I instancji, w chwili bowiem, gdy przeszła na zwolnienie lekarskie umowa zlecenia miała charakter umowy bezterminowej.

Ubezpieczona w pełni podzieliła stanowisko Sądu Rejonowego w Elblągu zawarte w wyroku, jak i w uzasadnieniu wyroku wydanego j sprawie. W ocenie ubezpieczonej Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i prawidłowo zastosował przepisy prawa. Słusznie podkreślił, że wynagrodzenie z umowy zlecenia powinno być potraktowane jako wynagrodzenie przysługujące do określonego terminu tylko w przypadku kiedy termin końcowy dokonania określonej czynności prawnej został zakreślony.

Ponadto ubezpieczona dodała, że została pozbawiona zasiłku chorobowego z powodu tego, że zakład pracy zupełnie bezpodstawnie wypowiedział jej umowę zlecenia w trakcie trwającego okresu zwolnienia lekarskiego i zastosował

wobec jej w sposób nieprawidłowy przepisy prawa pozbawiając jej ochrony z tytułu opłacania składek na ubezpieczenie chorobowe.

Ubezpieczona wskazała, że jak słusznie podkreślił to w uzasadnieniu Sąd I instancji przepisy, na które powołuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie mają zastosowania do jej sytuacji, gdyż istotą tych przepisów nie jest wyłączenie z podstawy wymiaru zasiłku każdego „dodatkowego „składnika wynagrodzenia, ale tylko takiego, którego nie otrzymałby pracownik w okresie objętym zwolnieniem lekarskim, gdyby pracował w tym okresie. I tak należy rozumieć ten przepis, gdyż jego celem jest to, aby " beneficjent (wynagrodzenia) zasiłku chorobowego miał rozeznanie, co do wysokości przysługujących mu świadczeń „. Ubezpieczona podniosła, że takie „ rozeznanie „ miała , gdyż podpisując umowę zlecenia na czas nieokreślony, od której miały być odprowadzane składki na ubezpieczenie chorobowe miała przekonanie, że w razie choroby będzie otrzymywała również od tej umowy zasiłek choroby, o czym zresztą przekonywał ją zakład pracy.

Wobec powyższego wniosek o oddalenie apelacji, zdaniem ubezpieczonej jest w pełni uzasadniony.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego, jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i zastosował przepisy prawa.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pozwany nie podniósł zarzutu naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, zatem rolą Sądu Okręgowego jest zbadanie, czy przy ustalonym przez Sąd Rejonowym stanie faktycznym sprawy doszło do naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa materialnego.

Na wstępie wskazać należy, że jak wynika z ustalonego przez Sąd Rejonowy stanu faktycznego ubezpieczona miała zawartą z Miejską Administracją (...) spółką z o.o. w O., oprócz umowy o pracę, dodatkowo umowę zlecenia na czas nieokreślony, która to umowa została rozwiązana z ubezpieczoną w trakcie przebywania przez nią na zwolnieniu lekarskim. Błędnie zatem pozwany wskazuje w apelacji, jakoby Sąd I Instancji dokonując wykładni art. 41 ustawy zasiłkowej uznał, że wynagrodzenie wynikające z terminowej umowy zlecenia podlegało uwzględnieniu w świadczeniu wypłacanym również po ustaniu tego tytułu.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy przy rozpoznaniu sprawy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego, tj. art. 41 ust.2 zw. z art. 36 ustawy z dnia 25.06.1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pozwany zarzucił naruszenie powyższych przepisów poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i błędne przyjęcie, że wynagrodzenie wynikające z terminowej umowy zlecenia, podlega uwzględnieniu i wypłacie po ustaniu tego tytułu.

Trafnie Sąd Rejonowy przytaczając treść art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych zauważył, że osoba, która wykonuje pracę na podstawie umowy zlecenia zawartej z pracodawcą , z którym łączy ją umowa o pracę uznawana jest w systemie ubezpieczeń społecznych za pracownika. W takim wypadku wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia zawartej z własnym pracodawcą należy przyjmować do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz wynagrodzenia za czas choroby, wynikającego z art. 92 kodeksu pracy. Wynagrodzenie z tytułu tych umów sumuje się z wynagrodzeniem z tytułu umowy o pracę.

Stosownie do art. 41 ust.2 ustawy zasiłkowej składników wynagrodzenia przysługujących w myśl umowy o pracę lub innego aktu, na podstawie którego powstał stosunek pracy, tylko do określonego terminu nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego za okres po tym terminie.

W świetle cyt. przepisów, tylko w przypadku umowy zlecenia obowiązującej na czas określony, wynagrodzenie z tejże umowy nie może być uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego po zakończeniu trwania tej umowy.

Trafnie zatem Sąd Rejonowy uznał, że w niniejszej sprawie nie ma zastosowania art. 41 ust.2 ustawy zasiłkowej, tylko art. 36 ust.1 tejże ustawy, stosownie do którego 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.

Podnoszony w apelacji przez pozwanego fakt, że ubezpieczona otrzymywała z umowy zlecenia wynagrodzenie z zmienne kwotowo nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację.

SSO Grażyna Borzestowska SSO Alicja Romanowska SSO Renata Żywicka