

Sygn. akt IV Ua 22/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 27 stycznia 2022 roku w Sieradzu

sprawy z odwołania S. O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

z dnia 21 kwietnia 2021 r. znak: (...)

w sprawie S. O.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł.

o zasiłek chorobowy

na skutek apelacji wnioskodawczyni

od wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 25.10.2021 roku sygn. akt IV U 136/21

1. prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w komparycji wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 25.10.2021 roku w ten sposób, że w miejsce daty zaskarżonej decyzji „24 kwietnia” wpisać datę „21 kwietnia”;
2. oddala apelację.

Sygn. akt IV Ua 22/21

UZASADNIENIE

Decyzją z 21 kwietnia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, II Oddział w Ł. przyznał wnioskodawczym S. O. prawo do zasiłku chorobowego za okres orzeczone niezdolności do pracy od 06 lutego 2021r. do 18 marca 2021r. ustalając jego wysokość od podstawy wymiaru w kwocie 3.110,76 zł.

Nie podzielając decyzji wnioskodawczyni wniosła odwołanie, zaskarżając decyzję w zakresie ustalenia wysokości zasiłku chorobowego, z uwagi na błędnie przyjętą podstawę wymiaru zasiłku.

W ocenie odwołującej między okresami pobierania przez nią zasiłku chorobowego upłynął okres dłuższy niż trzy miesiące, wobec czego podstawa wymiaru winna być ustalona na nowo. Odwołująca nie zgodziła się z przyjęciem, że w okresie od dnia 11 do 12 listopada 2020r. była niezdolna do pracy z powodu choroby wskazując, że w tych dniach była wprawdzie skierowana na kwarantannę, ale otrzymała pełne wynagrodzenie za pracę jakie pracownik uzyskuje w okresie przebywania na urlopie wypoczynkowym, a nie wynagrodzenie za czas choroby.

Organ rentowy wnosił o oddalenie odwołania.

Wyrokiem z 25 października 2021 roku, Sąd Rejonowy w Sieradzu IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie S. O..

Wyrok zapadł po następujących ustaleniach stanu faktycznego i jego ocenie prawnej:

S. O. jest zatrudniona w firmie M. K.- (...) na stanowisku asystenta projektanta instalacji od 1 sierpnia 2016r. Początkowo zatrudniona była na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, z wynagrodzeniem 2.400 zł. Od dnia listopada 2017r. zatrudniona jest na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 3.060 zł. Od dnia 2 marca 2020r. strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, w którym wynagrodzenie odwołującej zostało określone na kwotę 4.150 zł.

W listopadzie 2020r. S. O. pracowała zdalnie z uwagi na pandemię koronawirusa. W okresie od 09 do 3 listopada 2020r. gorzej się poczuła. Lekarz zlecił wykonanie testu na COVID. Test był wykonany 11 listopada 2020r., a w dniu 12 listopada 2020r. otrzymała wynik negatywny. Później okazało się, że były to pierwsze symptomy ciąży. Odwołująca nie zgłaszała pracodawcy niezdolności do pracy. W lutym/marcu 2021r., gdy zauważyła w systemie wykazanie przerw w opłacaniu składek, zgłosiła to księgowej i pracodawcy. Wtedy system automatycznie generował kwarantannę 10 dniową, a po negatywnym wyniku testu kwarantanna była skrócona do 2 dni.

Za miesiąc listopad 2020r. pracodawca przelał na konto odwołującej kwotę 3.000 zł tytułem wynagrodzenia. W okresie od 9 do 13 listopada 2020r. odwołująca korzystała z urlopu wypoczynkowego.

Z pisma z dnia 30 lipca 2021 r. Państwowego Powiatowego Inspektora Sanitarnego w S. wynika, że S. O. została poddana obowiązkowej kwarantannie w terminie od 11 listopada 2020r. do 12 listopada 2020r. Kwarantannę nałożono w związku ze zleconym przez lekarza badaniem w kierunku zakażenia wirusem SARS CoV-2 i po uzyskaniu negatywnego wyniku badania, została automatycznie skrócona przez system.

Pracodawca nie kojarzy faktu objęcia odwołującej kwarantanną. Pracowała zdalnie z domu, o co prosiła. Była zatrudniona na stanowisku asystenta projektanta. Od dnia 09 do dnia 13 listopada 2020 roku pracodawca udzielił S. O. urlopu wypoczynkowego i w tym czasie wnioskodawczyni nie wykonywała na rzecz pracodawcy żadnych czynności. Wniosek o urlop został skierowany do pracodawcy telefonicznie, dlatego nie ma go w dokumentacji pracowniczej. M. K. zapisuje godziny pracy pracownika w wersji elektronicznej. Na wniosek ZUS-u księgowa składała korektę. Pracodawca nie posiada wiedzy na temat niezdolności do pracy odwołującej, gdyż miała wtedy urlop.

Księgowość w firmie M. K. prowadzi K. B.. W odniesieniu do S. O. za miesiąc listopad 2020r. początkowo wykazała kwarantannę od 11 do 20 listopada 2020r., po czym zrobiła korektę, gdyż kwarantanna obowiązywała od 11 do 12 listopada 2020r. K. B. nie prowadzi akt osobowych pracowników i nie wiedziała, że pracownik jest na urlopie wypoczynkowym. Jeżeli w czasie urlopu pracownik jest niezdolny do pracy, to urlop przesuwana się na termin późniejszy. Dni 11 i 12 listopada 2020r. wykazała jako kwarantannę, a tym samym za ten okres naliczyła odwołującej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy płacone przez pracodawcę. Nie pamięta, czy odwołująca zgłaszała jej w marcu 2021r., że cały czas pracowała w listopadzie 2020r. i była na urlopie wypoczynkowym. K. B. wlicza tylko pensję, a pracodawca wykonuje przelew.

Za okres od 21.09.2020r. do 25.09.2020r. odwołującej wypłacono wynagrodzenie za czas choroby. Następnie od dnia 04.01.2021 r. do 05.02.2021 r. zakład pracy wypłacił wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Począwszy od 06.02.2021 r. wypłatę zasiłku chorobowego przejął II Oddział ZUS w Ł..

W oparciu o ustalony powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał odwołanie za niezasadne. Powołał się na art. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. 2021r. poz. 1133) , zgodnie z którym świadczenia pieniężne na warunkach i wysokości określonych ustawą przysługują osobom

objętym ubezpieczeniem społecznym w razie choroby i macierzyństwa określonym w ustawie z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego (art. 6 ust. 1 w/w ustawy).

Jak stanowi art. 36 ust. 1 w związku z art. 3 pkt 3 w/w 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, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe.

Zgodnie z definicją ustawową - wynagrodzenie to przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt 3 w/w ustawy zasiłkowej).

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy (art. 36 ust.4 w/w zasiłkowej).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez ubezpieczonego będącego pracownikiem za okres, o którym mowa w art. 36 ust. 1 i 2, przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte (art. 36 ust. 1 w/w ustawy).

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 (art. 43 w/w ustawy zasiłkowej).

Sąd I instancji wskazał, że za okres orzeczonej niezdolności do pracy od 04 stycznia 2021r. do 05 lutego 2021r. zakład pracy wypłacił S. O. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a począwszy od 06 lutego 2021 r. wypłatę zasiłku chorobowego przejął II Oddział ZUS w Ł.. Za wcześniejsze okresy od 21 września 2020r. do 25 września 2020r., oraz od 11 listopada 2020r. do 12 listopada 2020r. płatnik również wypłacił odwołującej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy. Płatnik złożył korektę ZUS RSA (imienny raport miesięczny o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłacaniu składek) wykazując okres wypłaconego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy od 11 listopada 2020r. do 12 listopada 2020r. Z systemu informatycznego Centrum e-Zdrowie (EWP), ZUS uzyskał informację, iż od 11 listopada 2020r. do 20 listopada 2021 odwołująca przebywała na kwarantannie. Między powyższymi okresami niezdolności do pracy przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe.

W związku z powyższym Sąd Rejonowy stwierdził, że podstawę wypłaty zasiłku stanowiło wynagrodzenie za okres 09/2019r. do 08/2020r. tj. miesiące od 09/2019r. do 02/2020r. tj. 3 060,00 zł. i od 03/2020r. 08/2020r. tj. 4 150,00 zł. brutto. Podstawa zasiłku wyniosła zatem 3 110,76 zł. (po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%). Do takiego wniosku prowadzą ustalenia faktyczne, z których wynika, że odwołująca w okresie od 11 do 12 listopada 2020r. przebywała na kwarantannie. Jeżeli państwowy powiatowy inspektor sanitarny lub państwowy graniczny inspektor sanitarny wyda decyzję o konieczności poddania się kwarantannie lub izolacji, to taka decyzja stanowi podstawę do wypłaty świadczeń z tytułu choroby. Osobom przebywającym w kwarantannie przysługuje zasiłek chorobowy. Jest ona traktowana tak samo jak niezdolność do pracy z powodu choroby. Osoba objęta kwarantanną informuje pracodawcę o przebywaniu na kwarantannie. Informację tę przekazuje się za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności, w tym przez telefon.

Powołując się na zeznania świadka K. B. prowadzącej księgowość pracodawcy wynika z nich, że za dni kwarantanny od 11 do 12 listopada 2020r. wypłacono wynagrodzenie za czas choroby, a nie wynagrodzenie urlopowe, jak twierdzi odwołująca. Sąd Rejonowy wskazał, że S. O. nie wykazała wykonywania w tym okresie czynności na rzecz pracodawcy, świadczenia na jego rzecz w tym czasie pracy zdalnie. Odwołująca w tych dniach miała wpisany urlop wypoczynkowy

i nie można przyjąć, że w okresie kwarantanny wykonywała pracę na rzecz pracodawcy. Przesłuchany w charakterze świadka pracodawca M. K. kategorycznie stwierdził, że w okresie urlopu wypoczynkowego odwołująca nie wykonywała na jego rzecz żadnych czynności, a o kwarantannie go nie powiadomiła.

Z tych wszystkich względów zdaniem Sądu Rejonowego organ rentowy prawidłowo przyjął, że w sprawie znajduje zastosowanie art. 43 ustawy zasiłkowej, bowiem przerwy w niezdolnościach do pracy były krótsze niż trzy miesiące. Zatem prawidłowo nie ustalił podstawy wymiaru chorobowego na nowo. W związku z tym odwołanie podlegało oddaleniu w oparciu o art. 477 14 § 1 k.p.c.

Apelację od wyroku wniosła S. O., zaskarżając wyrok w całości. Skarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego mające wpływ na rozstrzygnięcie, tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, w tym:

a) przyjęcie, że odwołująca się za okres od 11 do 12 listopada 2020 r. otrzymała wynagrodzenie za czas choroby podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego - zeznań świadka M. K., zeznań odwołującej się, niekwestionowanego dowodu z dokumentu - potwierdzenia przelewu i ewidencji pracy - wynika, że wypłacone zostało pełne wynagrodzenie za pracę,

b) zeznań świadka K. B., z których wbrew ustaleniom Sądu, nie wynika żeby odwołującej za okres od 11 do 12 listopada 2020 r. zostało wypłacone wynagrodzenie za czas choroby, gdyż świadek zeznał, że nie miał wiedzy, że pracownik przebywa na pracy zdalnej, że miał udzielony urlop, oraz że nie ma dostępu do wypłat jakie pracodawca wypłaca pracownikowi,

- co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd I Instancji, że odwołująca się w okresie pracy zdalnej nie przebywała na urlopie, a na zwolnieniu chorobowym, za które otrzymała wynagrodzenie za czas choroby, a nie jak to wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego pełne wynagrodzenia za pracę, które przysługuje każdemu pracownikowi przebywającemu na urlopie również temu, który świadczy pracę w trybie zdalnym,

c) błędne ustalenia przez Sąd I Instancji wbrew materiałowi dowodowemu, w szczególności wyjaśnień strony, że odwołująca się była niezdolna do pracy w okresie od 11 do 12 listopada 2020 r. podczas strona zeznała, że na urlopie miała tylko gorsze samopoczucie i nie zrezygnowała z urlopu na rzecz świadczenia chorobowego. Gdyby nie urlop, który wzięła jeszcze przed kwarantanną świadczyła by pracę także w jej okresie.

d) błędne i nielogiczne wnioski Sądu 1 Instancji jakoby odwołująca się nie wykazała, że „świadczyła pracę” w okresie od 11 do 12 listopada 2020 r. podczas gdy wtedy przebywała na urlopie i z niego nie zrezygnowała i normalnym jest, że nie wykonywała wtedy pracy, a samo wykazywanie takich okoliczności byłoby faktycznie i prawnie sprzeczne z istotą urlopu wypoczynkowego.

e) błędną oceną dowodu z dokumentu - ewidencje czasu pracy, poprzez pominięcie faktu, iż w ewidencji czasu pracy w okresie od 11 do 12 listopada 2020 r. jak również przed i po tym okresie nieprzerwanie i od początku ewidencjonowano urlop a nie pozostawania na zwolnieniu chorobowym, i błędne przyjęcie, iż w w/w okresie strona nie przebywała na urlopie.

Apelująca zarzuciła również obrazę przepisów prawa materialnego:

1. art. 154² § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z art. 3 ust 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem,

przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...) -19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych poprzez niezastosowanie w stanie faktycznym przedmiotowej sprawy.

2. art. 43 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez błędne jego zastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy,

Wskazując na powyższe apelująca wnosila o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie
2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I Instancji,
3. zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującej się zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych wraz z odsetkami od tych kosztów, w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu apelująca wskazała, że Sąd I Instancji błędnie dokonał oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym w szczególności zeznań świadka K. B. (księgowej pracodawcy) i wyciągnął wnioski sprzeczne z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem. Z zeznań księgowej nie można wyciągnąć wniosku, że wynagrodzenie za sporny okres zostało wypłacone za czas choroby, stwierdziła bowiem jedynie, że wylicza tylko pensję, a pracodawca ją wypłaca, a ona nie ma dostępu do danych w jakiej wysokości wynagrodzenie zostało wypłacone. Dlatego też biorąc pod uwagę zeznania odwołującej się, jej pracodawcy, przedłożony przez niego dokument przelewu wynagrodzenia za miesiąc listopad 2020 r. należy uznać, że wynagrodzenie za cały ten miesiąc, a więc także za okres od 11 do 12 listopada 2020 r. zostało wypłacone w pełnej wysokości.

W dalszej kolejności apelująca wskazała, że Sąd 1 Instancji błędnie nie zastosował w przedmiotowym stanie faktycznym przepisów art. 154⁽²⁾ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z art. 3 ust 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. W myśl przywołanego art. 3 ust. 3 ustawy „Covidowej” - „Wykonywanie pracy zdalnej może zostać polecone, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy. W szczególności praca zdalna może być wykonywana przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub dotyczyć wykonywania części wytwórczych lub usług materialnych.”

Natomiast zgodnie z art. 154² § 1 Kodeksu pracy – .. Urlopu udziela się w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, w wymiarze godzinowym, odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy pracownika w danym dniu, z zastrzeżeniem § 4. ” Nie budzi zatem wątpliwości, że skoro pracownik w miesiącu wykonywał pracę trybie zdalnym to korzystał w pełni z uprawnień pracowniczych w tym do urlopu wypoczynkowego.

Od samego początku epidemii Coyid-19 i wprowadzenia możliwości pracy zdalnej w trakcie stanu epidemii, stanu kwarantanny czy izolacji powstały rozbieżności w' zakresie uprawnień pracowniczych podczas świadczenia pracy zdalnej oraz kwalifikowania okresu samej kwarantanny. Zgodnie z ugruntowanym już stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, a wcześniej do 12 sierpnia 2021 roku Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii - z dopuszczalnością świadczenia pracy zdalnej przez pracownika poddanego kwarantannie nie jest wykluczone skorzystanie przez pracownika w okresie, w którym wykonuje on pracę w trybie zdalnym z przysługujących mu uprawnień pracowniczych, w tym dotyczących urlopu wypoczynkowego (stanowiącego dla pracownika zwolnienie od pracy). Wszak urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi w dni, które są dla niego dniami pracy. W takim przypadku należy mieć jednak na uwadze konieczność poszanowania w czasie (okresie) takiego urlopu zasad kwarantanny, w szczególności zakazu opuszczania miejsca jej odbywania. Trzeba bowiem pamiętać, że pracownik wykonujący pracę zdalną w czasie kwarantanny, w tym korzystający z urlopu wypoczynkowego w okresie, w którym wykonuje pracę zdalną, nie przestaje być objęty wspomnianym odosobnieniem i wynikającymi z niego ograniczeniami.

Powyższy pogląd jest zbieżny ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy Państwowej Inspekcji Pracy. W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracownicy i inne osoby zatrudnione, poddane obowiązkowej izolacji w warunkach domowych, mogą, za zgodą pracodawcy albo zatrudniającego, świadczyć w trybie pracy zdalnej pracę określoną w umowie i otrzymywać z tego tytułu wynagrodzenie, jeżeli spełniają przesłanki określone w art. 3 ust. 3 tej ustawy. Należy więc wnioskować, że jeśli ustawodawca dopuszcza możliwość świadczenia pracy w sposób zdalny zgodnie z przepisem art. 3 ustawy Covidowej podczas obowiązkowej izolacji w warunkach domowych i pracownik będzie pracował w tym czasie za zgodą pracodawcy, to okres ten nie powinien być wliczany do okresu niezdolności do pracy. Jeżeli natomiast podczas izolacji pracownik, ze względu na stan zdrowia, nie może świadczyć pracy lub obowiązkowa izolacja odbywa się w izolatorium lub w szpitalu, w takim przypadku, zdaniem resortu, okres izolacji należy zaliczyć do okresu niezdolności pracownika do pracy. Kwarantanną natomiast jest odosobnienie osoby zdrowej, która była narażona na zakażenie, w celu zapobieżenia szerzeniu się chorób szczególnie niebezpiecznych i wysoce zakaźnych. Analogicznie jak w przypadku izolacji podczas kwarantanny pracownik, za zgodą pracodawcy lub zatrudniającego, może świadczyć pracę w sposób zdalny (art. 4h ust. 1 ustawy Covidowej), jeżeli spełnia przesłanki określone w art. 3 ust. 3 tej ustawy.

W przypadku gdy pracownik w czasie kwarantanny nie będzie mieć możliwości świadczenia pracy, kwarantanna nie powinna być traktowana jako czas niezdolności do pracy spowodowany chorobą. Samo wprowadzenie możliwości zrównania okresu izolacji czy kwarantanny z okresem niezdolności do pracy miało służyć ochronie pracowników, którzy z uwagi na charakter wykonywanej pracy nie mogli jej świadczyć w trybie zdalnym i de facto tracili możliwość zarobkowania bez możliwości uzyskania ekwiwalentu za utracone wynagrodzenie.

Natomiast w przypadku osób, które mają możliwość i pracują w trybie zdalnym automatyczne uznawanie okresu izolacji czy kwarantanny jako okresu niezdolności do pracy (bez oceny faktycznego stanu zdrowia i możliwości wykonywania pracy) kłóciłoby się i pozostawało w oczywistej sprzeczności z celem jaki ma spełniać zasiłek wypłacany z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy apelująca stwierdziła, że w okresie kwarantanny nie była niezdolna do pracy. W trakcie urlopu wypoczynkowego z uwagi na gorsze samopoczucie (co jak później się okazało było wywołane ciążą) udała się do swojego lekarza, który profilaktycznie wysłał ją na test „covidowy”. Stan zdrowia odwołującej się nie spowodował u niej niezdolności do pracy i gdyby nie fakt, że przebywała na urlopie, świadczyłaby pracę w trybie zdalnym jak przez pozostałe dni miesiąca listopada 2020 r. Niejasności w przedmiotowej sprawie są po części też spowodowane przez brak właściwej komunikacji pomiędzy biurem rachunkowym i pracodawcą, za co pracownik nie może ponosić negatywnych konsekwencji takiej sytuacji.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. Jej zarzuty nie znalazły akceptacji Sądu II instancji. Zacząć należy od zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, wybiórczą, sprzeczną z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem ocenę zgromadzonego materiału dowodowego, jako determinującego zarzuty naruszenia prawa materialnego. Stan faktyczny sprawy ustalony przez Sąd I instancji jest niesporny, dlatego Sąd Okręgowy przyjął go za własny.

Spór w rozpoznawanej sprawie sprowadza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a ściślej do tego, czy w okresie kwarantanny od 11 do 12 listopada 2020r. odwołująca była niezdolną do pracy i wykonywała pracę zdalną na rzecz pracodawcy, co w efekcie rzutowało na podstawę wymiaru zasiłku chorobowego. Apelująca wywodziła, że przed 11 listopada 2020r., jak i po tej dacie w ewidencji czasu pracy wykazano przebywanie przezeń na urlopie wypoczynkowym oraz że za listopad 2020r. otrzymała pełne wynagrodzenie, co oznacza brak podstaw do przyjęcia przebywania na zwolnieniu chorobowym od 11 do 12 listopada 2020r. Z powyższą argumentacją nie można się zgodzić. Niesporne bowiem jest, że pracodawca udzielił wnioskodawczyni urlopu wypoczynkowego za okres od 9 – 13 listopada 2020r. i za listopad 2020r. istotnie wypłacił pełne wynagrodzenie. Ten fakt w niespornym stanie faktycznym sprawy – wbrew błędnemu twierdzeniu apelacji – nie przesądza jednak o przyjęciu, że odwołująca nie była niezdolna do pracy w związku z orzeczoną wobec niej kwarantanną w okresie od 11 – 12 listopada 2020r. Zaakcentować trzeba, co

zasadnie podnosi sąd meriti, pracodawca nie posiadał wiedzy o kwarantannie wnioskodawczyni w okresie udzielonego urlopu wypoczynkowego. Natomiast prowadząca księgowość K. B., po pojawieniu się w systemie informacji o orzeczonej wobec odwołującej kwarantannie, wykazała ten okres jako okres niezdolności do pracy, z ostateczną korektą obejmującą 11 – 12 listopada 2020r., naliczając za ten czas wynagrodzenie chorobowe. Wbrew błędnemu twierdzeniu apelacji, nie stanowi to o braku właściwej komunikacji pomiędzy biurem rachunkowym, a pracodawcą. Naliczenie wynagrodzenia chorobowego za ww. okres było zgodne z przepisami ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U.2021.2095 t.j. z dnia 2021.11.22). Zgodnie bowiem z jej art. 4hb, za okres nieświadczenia pracy w trakcie kwarantanny albo izolacji w warunkach domowych przysługuje wynagrodzenie, o którym mowa w art. 92 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, albo świadczenie pieniężne z tytułu choroby.

Jeśli odwołująca była objęta kwarantanną , co jest niesporne, to jak zasadnie wskazuje sąd meriti, ten okres był okresem niezdolności do pracy. O ile wywoływała apelację co do wykonywania pracy zdalnej w okresie kwarantanny w warunkach określonych w art. 3 ust. 3 ustawy covidowej Sąd Okręgowy podzielił , to podnieść trzeba , na co zasadnie wskazał Sąd I instancji - odwołująca nie wykazała wykonywania na rzecz pracodawcy pracy zdalnej w okresie orzeczonej kwarantanny. Ten fakt apelująca de facto przyznaje wskazując , że w tym czasie miała udzielony urlop wypoczynkowy. Należy stwierdzić , że niezdolność do pracy w związku z orzeczoną kwarantanną, obejmującą okres udzielonego urlopu wypoczynkowego powoduje , że pracodawca jest obowiązany udzielić urlopu w terminie późniejszym, co wynika wprost z art. 166 k.p.

Wobec tego , że za wcześniejsze okresy od 21 września 2020r. do 25 września 2020r., płatnik wypłacił odwołującej wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a następnie za okres od 11 listopada 2020r. do 12 listopada 2020r. prawidłowo wykazał pobyt odwołującej na kwarantannie i wypłacił za ten czas niezdolności do pracy wynagrodzenie chorobowe, uprawnione jest wnioskowanie sądu meriti , że między powyższymi okresami niezdolności do pracy przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe. Zatem zgodnie z art. 43 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowiło wynagrodzenie za okresy 09/2019r. do 08/2020r. tj. miesiące od 09/2019r. do 02/2020r. tj. 3 060,00 zł. i od 03/2020r. 08/2020r. tj. 4 150,00 zł. brutto. Podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wyniosła zatem 3110,76zł. (po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71%).

W związku z powyższym bezzasadne okazały się zarzuty apelacji dot. naruszenia prawa procesowego – art. 233 § 1 k.p.c. , jak i naruszenia prawa materialnego , tj. art. 154⁽²⁾ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy w związku z art. 3 ust 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz art. 43 ustawy zasiłkowej.

Apelacja podlegała zatem oddaleniu , o czym orzeczono na podstawie art. 385 kpc.