

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 7 października 2013 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w Ł. z dnia 7 czerwca 2013 r. i przyznał K. S. (1) prawo do zasiłku chorobowego w okresie od 4 lutego 2013 r. do 12 maja 2013 r. od podstawy wymiaru w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71% tego wynagrodzenia.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia:

K. S. (1) podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik tymczasowy (...) w (...) m.in. w okresie 07 stycznia 2013 r. do 03 lutego 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy (w dniu 03 lutego 2013 r. stosunek pracy ustał na skutek upływu czasu trwania umowy). Za okres 01 do 03 lutego 2013 r. pracodawca wypłacił jej wynagrodzenie za czas choroby. Wynagrodzenie ustalono dla K. S. w postaci stawki dziennej, która wynosiła 80 zł.

Poprzednie okresy zatrudnienia u tego samego pracodawcy przypadły na dni: 16 lipca do 20 grudnia 2012 r., 07 do 26 maja 2012 r., 03 do 20 marca 2012 r., 18 września do 20 grudnia 2011 r.

W okresie 01 lutego 2013 r. do 12 maja 2013 r. wnioskodawczyni była niezdolna do pracy.

Organ rentowy wyliczył stawkę dzienną zasiłku w spornym okresie na kwotę 3,68 zł.

W oparciu o tak ustalony niesporny między stronami stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione odwołanie jest zasadne.

Sąd podniósł, iż pracownik nabywający prawo do świadczenia za czas choroby ma prawo oczekiwać zabezpieczenia społecznego w czasie, gdy nie jest w stanie zabezpieczyć sobie środków utrzymania z uwagi na chorobę. W zamian za to jego wynagrodzenie zostaje pomniejszone o stosowne kwoty składek odprowadzanych na rzecz ZUS. Zasadą jest, że kwota zabezpieczenia w postaci zasiłku winna stanowić kwotę proporcjonalną do wynagrodzenia otrzymywanego w okresie pracy.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego i przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn wskazanych w ustawie /art. 6 ust. 1 i art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa -Dz.U.99.60.636, ze zm./.

Świadczenia z ubezpieczenia społecznego mają w swym założeniu zabezpieczyć środki utrzymania w tych okresach, gdy w związku ze stanem zdrowia pracownik nie jest czasowo zdolny zapewnić sobie tych środków z własnej pracy.

Wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy w okresie ubezpieczenia chorobowego i nabyła prawo do zasiłku chorobowego. ZUS nie kwestionował faktu niezdolności wnioskodawczyni do pracy w spornym okresie ani okresu trwania zatrudnienia.

Sąd podniósł, iż w myśl art. 36 ust.1 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.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia /art. 36 ust. 2/ .

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. /art. 36 ust.3/.

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/.

K. S. w spornym okresie nie przepracowała pełnego miesiąca kalendarzowego. Świadczyła pracę przez część miesiąca stycznia i przez 3 dni lutego 2013r.

Jeśli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy (art. 37 ust. 1 ustawy).

W obu przypadkach podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie, które pracownik osiągnął bądź osiągnąłby, gdyby przepracował pełny miesiąc kalendarzowy (bądź osiągnął jako miesięczne przeciętne z okresu 12 miesięcy). Natomiast podstawa wymiaru zasiłku za jeden dzień niezdolności do pracy odpowiada 1/30 części wynagrodzenia „miesięcznego”.

Sąd wskazał przy tym, iż kategoria wynagrodzenia za pracę, jako zasadniczego elementu podstawy wymiaru składek, a w konsekwencji także wymiaru zasiłku, ma swą normatywną definicję w art. 3 pkt 3 ustawy. Z przepisu tego wynika, że wynagrodzeniem jest przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. Z definicji tej wynika więc, że wynagrodzenia nie pomniejsza się o zaliczkę na podatek dochodowy. Do ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się więc przychód pracownika brutto, czyli przed potrąceniem podatku od dochodów osób fizycznych.

Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie faktycznie wypłacone przez pracodawcę (art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn.: Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267), a w przypadku, gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia, podstawą tą jest minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 45 ust. 1 tej ustawy) - teza wyroku SN z dnia 7 września 2005 r., II UK 20/05.

Sąd Najwyższy wskazał również, że jeśli pracodawca nie wypłaca w ogóle wynagrodzenia, prawidłowo ustalona na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego powinna być zerowa. Jednak w takiej sytuacji niezdolnemu do pracy z powodu choroby pracownikowi ustawa gwarantuje środki na zaspokojenie podstawowych potrzeb - art. 45 ust. 1 stanowi bowiem, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty najniższego (obecnie minimalnego) wynagrodzenia pracowników.

W konsekwencji podstawą wymiaru zasiłku chorobowego w rozumieniu art. 36 ust. 1 jest wynagrodzenie faktycznie wypłacone przez pracodawcę, a w przypadku, gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia, podstawą tą jest, zgodnie z art. 45 ust. 1, minimalne wynagrodzenie za pracę (wyrok SN z dnia 7 września 2005 r., II UK 20/05, OSNP 2006, nr 13-14, poz. 222).

Niewypłacenie wynagrodzenia w niektórych miesiącach uwzględnianych w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego powoduje wyłączenie tych miesięcy z obliczenia podstawy wymiaru zasiłku (art. 36 ust. 1 i art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, tekst jedn.: Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267) - teza wyroku SN z dnia 14 lipca 2005 r., II UK 314/04.

Art. 37 ust.2 ustawy zasiłkowej stanowi natomiast, że w przypadku, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi:

1) wynagrodzenie miesięczne określone w umowie o pracę lub w innym akcie, na podstawie którego powstał stosunek pracy, jeżeli wynagrodzenie przysługuje w stałej miesięcznej wysokości;

2) wynagrodzenie miesięczne obliczone przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które ubezpieczony będący pracownikiem był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby 1 dzień;

3) kwota zmiennych składników wynagrodzenia w przeciętnej miesięcznej wysokości, wypłacona za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, pracownikom zatrudnionym na takim samym lub podobnym stanowisku pracy u pracodawcy, u którego przysługuje zasiłek chorobowy, jeżeli ubezpieczony będący pracownikiem nie osiągnął żadnego wynagrodzenia.

W myśl art. 38 ust.1 i 3 ustawy 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.

Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczony będący pracownikiem w każdym miesiącu z przyczyn usprawiedliwionych wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie za wszystkie miesiące po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2.

Przepis w ust. 2 i 3 wskazuje reguły, wedle których należy nie uwzględnić (wyłączyć) wynagrodzenia w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego lub je uwzględnić (uzupełnić) w sytuacji, gdy pracownik nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych.

Ustawodawca przewidział tu odmienne konsekwencje w zależności od okresu, jakiego dotyczy nieosiągnięcie wynagrodzenia wskutek usprawiedliwionej nieobecności - różnicowanie oparte jest na ilości czasu pracy przepracowanego w danym miesiącu ("mniej niż połowa" oraz "co najmniej połowa" czasu pracy).

Jeśli więc pracownik przepracował z "puli" 12 miesięcy (ewentualnie w warunkach opisanych w art. 36 ust. 2 ustawy z okresu krótszego) w danym miesiącu:

a) mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy - wówczas wyłącza się (nie uwzględnia) wynagrodzenie za ten miesiąc (miesiące) - zasada ta jednak doznaje istotnego wyjątku, polegającego na tym, że jeżeli pracownik w każdym miesiącu z 12-miesięcznego okresu (ewentualnie krótszego) wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, jego wynagrodzenia się nie wyłącza, a uzupełnia według zasad określonych w art. 37 ust. 2;

b) co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy, wówczas jego wynagrodzenie uzupełnia się zgodnie z zasadami z art. 37 ust. 2.

W ocenie Sądu I instancji w sytuacji wyłączenia wynagrodzenia nie bierze się go pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, z kolei wynagrodzenie "uzupełnione" przyjmuje się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. W sytuacji wyłączenia wynagrodzenia dodatkowo powstaje skutek w postaci wyłączenia miesięcy, w których zostało ono uzyskane z okresu 12 miesięcy (ewentualnie krótszego) i tym samym zmniejszenie liczby miesięcy, z których zarobki przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku (I. J., (...) społeczne, t. 3, (...) chorobowe..., s. 75). Tak więc, przykładowo przy wyłączeniu jednego miesiąca do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się wynagrodzenie zamiast z 12 to z 11 miesięcy (jeśli okres był 12-miesięczny). W piśmiennictwie wskazuje się, że wynika to bezpośrednio z treści ust. 1 tego przepisu, który odwołuje się do liczby miesięcy (faktycznych), w których wynagrodzenie zostało osiągnięte (I. J., Prawo socjalne. Komentarz..., art. 38).

Zgodnie z art. 45 ust.1 ustawy zasiłkowej podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej

13,71 % tego wynagrodzenia, a w przypadku osób, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314) - od kwoty wynagrodzenia, o którym mowa w tym przepisie, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71 % tego wynagrodzenia.

Reasumując, w ocenie Sądu Rejonowego w przypadku wnioskodawczynie podstawa wymiaru zasiłku za sporny okres w jej przypadku winna zostać obliczona na podstawie art. 37 ust. 1 i ust. 2 pkt.2 ustawy zasiłkowej. Uzupełniając wynagrodzenie do kwoty jaką wnioskodawczynie uzyskałaby, gdyby przepracowała pełny miesiąc /20 dni roboczych w lutym 2013r/ uzyskujemy podstawę wymiaru w wysokości  $20 \times 80 \text{ zł} = 1600 \text{ zł}$ . Kwota ta w spornym okresie stanowiła minimalne wynagrodzenie za pracę. Przyjęte wyliczenia nie naruszają więc zasady z art. 45 ust.1 w/w ustawy, bowiem podstawa wymiaru zasiłku nie jest niższa od najniższego wynagrodzenia za pracę. Jednocześnie ustalenie wskazanej powyżej podstawy prawnej zasiłku prowadzi do sytuacji, w której zasiłek za jeden dzień wynosi 1/30 część w/w kwoty, co stanowi ok. 53,33 zł (przed pomniejszeniem o 13,71%), a nie 3,68 zł. Stanowi więc źródło zabezpieczenia na wypadek choroby proporcjonalne do zarobków osiągniętych w ciągu dnia pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego podstawa wymiaru zasiłku winna być zawsze odniesiona do wynagrodzenia osiąganego w ciągu miesiąca pracy o czym świadczą zapisy cytowanych powyżej przepisów. Przyjmowanie podstawy wymiaru w kwocie objętej decyzją było niczym nie uzasadnione i niezrozumiałe. ZUS podnosił, że taka podstawa została przyjęta za płatnikiem składek, który jako wynagrodzenie miesięczne za luty 2013 r. wskazał kwotę 80 zł. Rozumowanie to było błędne i nie znajdowało uzasadnienia w obowiązujących przepisach.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł organ rentowy zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego to jest art. 36, art. 37, art. 38, art.42 i art.45 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie.

W uzasadnieniu swego stanowiska skarżący podniósł, że w sytuacji, w której pracownik tymczasowy został zatrudniony w trakcie miesiąca kalendarzowego i stał się niezdolny do pracy w następnym miesiącu kalendarzowym zatrudnienia podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się na podstawie wynagrodzenia za miesiąc kalendarzowy w którym powstała niezdolność do pracy. Wynagrodzenie pracownika tymczasowego podlega w takim przypadku uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik otrzymałby za dni trwania umowy o pracę tymczasową w tym miesiącu. W przypadku K. S. (1) prawidłowo zatem do wyliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjęte zostało wynagrodzenie za luty 2013 r. tj. miesiąc kalendarzowy, w którym powstała niezdolność do pracy uzupełniona do kwoty, którą wymieniona otrzymałaby za dni trwania umowy o pracę tymczasową i wynoszące 80 zł (zgodnie z danymi zawartymi w zaświadczeniu płatnika składek z dnia 18.03.2013 r.). Podstawa wymiaru zasiłku przysługującemu pracownikowi tymczasowemu z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnej podstawy wymiaru ustalonej z uwzględnieniem odpowiedniej do stażu pracy kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz okresu trwania umowy o pracę tymczasową w miesiącu w którym niezdolność do pracy powstała. Ponieważ wynagrodzenie za luty 2013 r. przyjmowane jako podstawa wymiaru zasiłku chorobowego jest niższe od najniższej podstawy wymiaru zasiłku podstawę stanowi wskazana w decyzji kwota 138, 06 zł. Organ rentowy poprawnie zatem zastosował wskazane wyżej przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie odwołania.

Wnioskodawczynie wniosła o oddalenie apelacji organu rentowego.

**Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

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

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując przy tym żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Zgodnie z art. 36 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa /Dz.U.99.60.636, ze zm./- 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.

Jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia /art. 36 ust. 2/ .

Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku. /art. 36 ust.3/.

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/.

Jeśli niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy /art. 37 ust. 1 ustawy/.

Art. 37 ust.2 pkt. 2 ustawy zasiłkowej stanowi natomiast, że w przypadku, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie miesięczne obliczone przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego za przepracowane dni robocze przez liczbę dni przepracowanych i pomnożenie przez liczbę dni, które ubezpieczony będący pracownikiem był obowiązany przepracować w tym miesiącu, jeżeli przepracował choćby 1 dzień;

W myśl art. 38 ust.1 i 3 ustawy 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.

Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczony będący pracownikiem w każdym miesiącu z przyczyn usprawiedliwionych wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie za wszystkie miesiące po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2.

Premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku /art. 42 ust 1./.

Z kolei zgodnie z art. 45 ust.1 ustawy zasiłkowej podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71 % tego wynagrodzenia, a w przypadku osób, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z 2004 r. Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 157, poz. 1314) - od kwoty wynagrodzenia, o którym mowa w tym przepisie, po odliczeniu kwoty odpowiadającej 13,71 % tego wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego w oparciu o powyższe Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż w przypadku wnioskodawczynie, która podlegała ubezpieczeniom społecznym jako pracownik tymczasowy „(...) (...) m.in. w okresie 7 stycznia 2013r

do 3 lutego 2013 r. i która była niezdolna do pracy w okresie od 1 lutego 2013r do 12 maja 2013 r. podstawę wymiaru zasiłku za sporny okres należało ustalić w oparciu o art. 37 ust. 1 i ust. 2 pkt.2 ustawy zasiłkowej.

Nieuprawnionym jest twierdzenie apelacji, że w przypadku, w którym pracownik tymczasowy został zatrudniony w trakcie miesiąca kalendarzowego i stał się niezdolny do pracy w następnym miesiącu kalendarzowym, to przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynagrodzenie pracownika tymczasowego podlega w takim przypadku uzupełnieniu do kwoty, którą pracownik otrzymałby za dni trwania umowy o pracę tymczasową w tym miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy.

Wbrew sugestiom skarżącego na takie ustalenie podstawy wymiaru spornego zasiłku nie pozwala żaden z obowiązujących przepisów prawa. Natomiast powoływany już na wstępie art. 37 ust. 1 i 2 pkt. 2 ustawy zasiłkowej nakazuje wprost, w przypadku gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, za podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przyjąć wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem osiągnąłby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy. Tym samym ograniczenie podstawy wymiaru zasiłku do wynagrodzenia wypłacanego jedynie przez kilka dni miesiąca, choćby jedynie w tym okresie ubezpieczony pozostawał w zatrudnieniu i tylko za te kilka dni osiągnął dochód nie może zostać zaakceptowane.

Ponadto brak odniesienia podstawy wymiaru zasiłku do wynagrodzenia chociażby hipotetycznie osiąganego w ciągu miesiąca pracy (takiego które pracownik uzyskalby gdyby przez ten miesiąc pracował), niweczy cel wypłaty zasiłku chorobowego jakim jest zapewnienie środków utrzymania w okresie choroby tj. w okresie w jakim ubezpieczony nie jest w stanie sam ich sobie zabezpieczyć. Żadną bowiem wówczas miarą kwota zasiłku nie będzie stanowić kwoty proporcjonalnej do wynagrodzenia otrzymywanego za każdy dzień pracy.

Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należnego wnioskodawczyni należało ustalić uzupełniając wynagrodzenie za luty 2013 r. do kwoty jaką wnioskodawczyni uzyskałaby, gdyby przepracowała pełny miesiąc /20 dni roboczych w lutym 2013 r. x 80 zł = 1600 zł./ było w pełni prawidłowe.

Z tych też względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego jako bezzasadną.

Przewodnicząca: Sędziowie: