

Sygn. akt III UK 76/05

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 lipca 2005 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

SSN Maria Tyszel

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z wniosku J. S. Przedsiębiorstwa Budowlano - Usługowego "S.-P." s.j.
w S. i T. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o zasiłek chorobowy,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 6 lipca 2005 r.,

kasacji wnioskodawcy J. S. Przedsiębiorstwa Budowlano - Usługowego "S. P." s.j.
w S.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 24 września 2004 r., sygn. akt (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 kwietnia 2004r. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. po rozpoznaniu odwołań J. S. – Przedsiębiorstwa Budowlano – Usługowego "S.-P." S.J. w S. oraz T. K. od decyzji ZUS Oddział w P. z dnia 9 lipca 2002 r. stwierdzającej nadpłatę zasiłku chorobowego wypłaconego przez płatnika PHU "S.-P." na rzecz T. K. za okres od 7 października 1999 r. do 21 marca 2000 r., od 22 grudnia 2000 r. do 15 lutego 2001 r., od 1 kwietnia 2001 r. do 30 kwietnia 2001 r., od 19 maja 2001 r. do 4 czerwca 2001 r. oraz od 28 grudnia 2001 r. do 18 marca 2002 r. w łącznej kwocie 11.617,72 zł. brutto, oddalił odwołania.

Wyrok ten został oparty na następujących ustaleniach faktycznych. Wnioskodawca T. K. był zatrudniony w PHU "S.-P." w S. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od 2 stycznia 1999 r. na stanowisku kierownika zakładu. W umowie o pracę strony ustaliły, że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie podstawowe oraz nagrodę uznaniową. W okresach od 14.06. 1999 r. do 5.07. 1999 r., od 24.09. 1999 r. do 21.03.2000 r., od 17.11.2000 r. do 15.02.2001 r., od 15.03.2001 r. do 4.06.2001 r. i od 28.12.2001 r. do 18.03.2002 r. wnioskodawca przebywał na zwolnieniach lekarskich z powodu choroby. Płatnik wypłacił wnioskodawcy wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy od 14.06. 1999 r. do 5.07. 1999 r., od 24.09. 1999 r. do 6.10.1999 r., od 17.11.2000 r. do 21.12.2000 r. i od 28.12.2001 r. do 31.01.2002 r., a za pozostały okres został wypłacony zasiłek chorobowy z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wliczono wnioskodawcy premię wypłaconą za miesiące: marzec, kwiecień, maj, lipiec, sierpień 1999r., wrzesień, październik 2000 r. oraz za okres od czerwca do listopada 2001 r. w łącznej kwocie 24.880 zł. Z dniem 01.04. 2002 r. PHU "S.-P." s.c. z siedzibą w S. została wpisana do Krajowego Rejestru Sądowego-Rejestru Przedsiębiorców

i zmieniła status na spółkę jawną. W spółce od 30.05.1996 r. obowiązuje regulamin wynagradzania dwukrotnie zmieniony aneksami z dnia 02.01.1999 r. oraz 15.04.1999 r. Z dniem 02.01.1999 r. ustalone zostały "zasady przyznawania nagród uznaniowych w PBU "S.-P." s.c. z siedzibą w D.". W okresie od 12.03.2002 r. do 12.07.2002 r. ZUS Oddział w P. przeprowadził w PHU "S.-P." kontrolę, która obejmowała między innymi ustalenie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i budżetu Państwa, wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu. Kontrola ta wykazała, że płatnik PHU "S.-P." dokonał nieuzasadnionych wypłat zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa za okres od stycznia 1999 r. do kwietnia 2002 r. w łącznej kwocie 1.051. 348zł. Dokumentacja finansowo – płacowa Spółki uniemożliwia ustalenie, za jakie okresy przysługiwała premia lub nagroda, w jakim okresie funkcjonowały te formy wynagrodzenia i w jakim terminie były wypłacane. W listach płac ten składnik wynagrodzenia określony był jako premia, w części umów o pracę jako premia uznaniowa, a w części jako nagroda uznaniowa. Świadczenie to było przyznawane według uznania pracodawcy, gdyż w regulaminie brak jest zasad jego przyznawania, stąd inspektorzy kontroli ZUS traktowali je jako nagrodę, a nie premię uznaniową – jak to nazywał płatnik. Nagrody te były przyznawane tylko niektórym pracownikom i w dowolnych wysokościach (w większości przypadków stanowiących wielokrotność wynagrodzenia zasadniczego), głównie pracownikom, którzy następnie korzystali ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Wnioskodawca T. K. podczas przesłuchania w dniu 19 lutego 2003 r. przez funkcjonariusza Komendy Wojewódzkiej Policji w R. zeznał, że otrzymywał premie, które były przyznawane decyzją p. S. i nie potrafi określić za co konkretnie były one przyznawane, ale kwota wypłacana wnioskodawcy zgadzała się z kwotą wykazaną w liście płac.

Sąd Rejonowy przyjął, że sporna kwestia dotyczy głównie zasadności wliczenia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premii uznaniowej

przyznanej wnioskodawcy za miesiące: marzec, kwiecień, maj, lipiec, sierpień 1999r., wrzesień, październik 2000 r. oraz za okres od czerwca do listopada 2001 r. Według Sądu w świetle art.3 pkt.3 i art.36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz.636 ze zm.) ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zależne jest od przychodu stanowiącego podstawę składki na ubezpieczenie chorobowe. Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – Dz. U. Nr 137, poz.887 ze zm.), tę zaś w przypadku pracownika - stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Między przychodem w rozumieniu art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz. U. Z 2000r. Nr 14, poz. 176) a przychodem będącym podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (art. 18 ust. 1 ustawy o u.s.u.) zachodzi różnica polegająca na wyłączeniu z tego ostatniego wynagrodzenia gwarancyjnego za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków (art. 18 ust.2 ustawy o u.s.u.). Ponadto rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106) szczegółowo wylicza, które przychody pracownika są uwzględniane w podstawie wymiaru składki, a tym samym w podstawie ustalenia wysokości zasiłku chorobowego. Na podstawie art. 41 ust.1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku. W PBU "S.-P." od dnia 30 maja 1996r. obowiązywał regulamin wynagradzania, uzupełniony

dwoma aneksami. Zgodnie z aneksem z dnia 02.01.1999r. w § 5 regulaminu wskazano, że pracodawca ma prawo do przyznawania indywidualnych miesięcznych nagród dla poszczególnych pracowników według swego uznania. Zgodnie zaś z aneksem z dnia 15.04.1999 r. § 5 regulaminu otrzymał brzmienie: "pracodawca ma prawo do przyznawania indywidualnych miesięcznych nagród dla poszczególnych pracowników według swego uznania. Wypłaty nagród, o których mowa w pkt 1, ulegają zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu za okres pobierania przez pracowników wynagrodzenia za okres choroby, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego oraz innych okresów, w których pracownik nie świadczył pracy. O wysokości zmniejszenia lub całkowitym zawieszeniu wypłaty w/w nagród decyduje samodzielnie pracodawca." Według oceny Sądu ze wskazanego wyżej regulaminu wynagradzania wynika, że nagrody i premie mają wyłącznie charakter uznaniowy. Ich wysokość, zakres wypłaty i częstotliwość przyznawania pozostawiono do swobodnego uznania pracodawcy. Dotyczy to również zawieszania lub zmniejszania wypłaty nagród za okres pobierania zasiłku chorobowego. Wobec tego, tak przyznawane premie nie mogły być wliczone do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Apelacje od powyższego wyroku wnieśli wnioskodawcy J. S. - PHU "S.-P." , T. K. oraz pełnomocnik J. S. J. S. i jego pełnomocnik zaskarżyli w całości wyrok Sądu pierwszej instancji zarzucając obrazę art. 4 ust. 9, art. 6 ust. 1, art. 11, art. 13 oraz art. 18 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o s.u.s., art. .36 ust. 1, art. 42 ust. 1 i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a także naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. Według skarżących kwestia wliczania bądź nie wliczania wypłaconych premii miesięcznych do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego jest nowym problemem prawnym, który powinien stać się przedmiotem wykładni Trybunału Konstytucyjnego na skutek zapytania o zgodność art. 41 ust. 1

ustawy o świadczeniach pieniężnych w razie choroby i macierzyństwa i art. 77² k.p., z art. 2 i art. 32 ust. 1 oraz art. 67 ust. 1 Konstytucji. Przepis art. 41 ustawy o świadczeniach pieniężnych różnicuje bowiem sytuację pracowników w zależności od tego czy pracownik jest zatrudniony w zakładzie pracy, który ma obowiązek tworzyć zakładowe przepisy dotyczące wynagradzania, stawiając w niekorzystnej sytuacji pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy nie mają obowiązku tworzenia przepisów placowych.

Wnioskodawca T. K. w apelacji od wyroku Sądu pierwszej instancji zarzucił obrazę przepisów prawa przez przyjęcie, że premia nie jest składnikiem wynagrodzenia i nie podlega wliczeniu do podstawy świadczeń z ubezpieczenia społecznego, oraz sprzeczność rozstrzygnięcia z zebrany materiał dowodowy przez przyjęcie, że przepisy dotyczące wynagradzania u pracodawcy nie przewidują zmniejszenia premii miesięcznej za okres pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. W uzasadnieniu apelacji podniósł, że premie otrzymywał w każdym miesiącu pracy który przepracował w całości i dlatego powinny być one wliczone do podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego.

Wyrokiem z dnia 24 września 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną. Zdaniem Sądu drugiej instancji ustalenia Sądu pierwszej instancji nie pozostają w sprzeczności z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd pierwszej instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, zgodnie z regułami, o których mowa w art. 233 § 1 k.p.c. W PBU „S.-P.” premie wypłacano na podstawie regulaminu wynagradzania z dnia 30 maja 1996 r. oraz dwóch aneksów do tego regulaminu Nr 1 z dnia 2.01.1999 r. i Nr 2 z dnia 15.04.1999 r. Uregulowania dotyczące nagród już w takim określeniu wskazują, że chodzi tu o składnik wynagrodzenia o uznaniowym charakterze. Sąd pierwszej instancji trafnie zatem ustalił, że w regulaminie wynagradzania nie zostały określone zasady

zmniejszania nagrody (premii) za okres pobierania zasiłku, skoro te składniki przysługują według uznania pracodawcy, który zawsze swobodnie decyduje o tym, czy je przyzna, zmniejszy lub zawiesi. W przepisach płacowych Spółki nie określono kryteriów zmniejszania nagród (premii), stąd nie można przyjąć, że wnioskodawca J. S. za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy nie wypłacał pracownikom, w tym T. K. dodatkowych składników wynagrodzenia, tj. nagrody (premii). Zdaniem Sądu drugiej instancji nie zachodzi potrzeba wystąpienia w sprawie z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, gdyż art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 ze zm.) w związku z art. 77² k.p. jest zgodny z Konstytucją, a spór dotyczy wyłącznie interpretacji tych przepisów i sprowadza się do ich prawidłowej wykładni.

W kasacji złożonej przez pełnomocnika wnioskodawcy J. S. wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu pierwszej instancji i zmianę zaskarżonej decyzji ZUS przez ustalenie, że nie nastąpiła nadpłata zasiłku chorobowego dla T. K. w okresie wskazanym w decyzji ZUS, a ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sadowi drugiej instancji. W ramach podstawy dotyczącej przepisów prawa materialnego (art. 393¹ pkt 1 k.p.c.) skarżący wskazał na naruszenie:

- a) art. 41 ust. 1. art. 36. ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (Dz. U. Nr 60. poz. 636 z późn. zm.) w związku z § 5 pkt 2 regulaminu wynagradzania wraz z zasadami wynagradzania obowiązującymi od 15 kwietnia 1999 roku w spółce "S.-P." - przez przyjęcie, że przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszenia premii i nagrody za okres pobierania świadczenia;

- b) art. 3 pkt. 3 w związku z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) - przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym zdefiniowaniu wynagrodzenia i błędnym ustaleniu przychodu pracownika, co miało istotne znaczenie przy ustaleniu podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego;
- c) przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106) przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że wypłacona premia miesięczna nie stanowi składnika podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe i nie jest przychodem w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiąganym przez pracownika u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887) i zgodnie z § 2 tego rozporządzenia, nie można wykluczyć z podstawy wymiaru składek premii a podstawa wymiaru składek jest zarazem podstawą wymiaru świadczeń z tego ubezpieczenia;
- d) art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym ustaleniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, a w konsekwencji błędnego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego;
- e) art. 3 ustawy z dnia 1 sierpnia 1997 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 102, poz. 643 z późn. zm.) w ten sposób, że Sąd Apelacyjny nie zwrócił

się z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego o ocenę zgodności art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (Dz. U. Nr 60, poz. 636 z późn. zm.) w związku z art. 77² k.p. z Konstytucją RP, co wpłynęło na wynik postępowania w ten sposób, że Sąd zastosował jako podstawę rozstrzygnięcia wskazane przepisy, które w przypadku uznania ich przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodne z Konstytucją nie mogłyby stanowić podstawy rozstrzygnięcia.

W ramach podstawy dotyczącej przepisów prawa procesowego (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.) skarżący wskazał na naruszenie art. 233 k.p.c., polegające na dowolnej ocenie dowodów w postaci przyjęcia, iż przepisy o wynagradzaniu obowiązujące w spółce „S.-P.” nie przewidują zmniejszania premii i nagrody za okres pobierania wynagrodzenia za czas choroby i zasiłku z ubezpieczenia społecznego przez pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W toku całego postępowania sądowego, poczynając od odwołania, pracodawcy (płatnika świadczeń) oraz ubezpieczonego, od decyzji ZUS z 9 lipca 2002 r., poprzez postępowanie apelacyjne, aż do rozpatrywanej kasacji, zasadniczą kwestią sprawy jest kontrowersja co do tego, czy w zakresie przyznawanych w przedsiębiorstwie J. S. premii (nagród), zachodziły przesłanki zastosowania art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. Nr 60, poz. 636 ze zm.) ze względu na obowiązujący w tym przedsiębiorstwie regulamin wynagradzania. Przedmiotem kontrowersyjnych stanowisk wyrażonych w zaskarżonym wyroku i w kasacji jest pytanie – czy te regulaminowe przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszenia składników wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku chorobowego w rozumieniu powołanego wyżej art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. Pozytywna odpowiedź na to pytanie, wyłączała – tak jak to przyjął Sąd w zaskarżonym kasacją wyroku – przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnienia przedmiotowych premii (nagród).

Uchwycenie relacji, a właściwie konfrontacji, art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. z obowiązującymi u danego pracodawcy przepisami o wynagradzaniu (w rozpatrywanym wypadku – regulaminie wynagradzania) wymagało w pierwszym rzędzie wyjaśnienia (wykładni) obu konfrontowanych aktów prawnych.

Zgodzić się trzeba z wnoszącym kasację, że stanowisko wyroku nie wynika (a w każdym razie tego nie ujawnia) z wystarczającej analizy interpretacyjnej wchodzących w rachubę przepisów, ale opiera się na budzącym zastrzeżenia założeniu, jakoby o wyłączeniu spornych składników wynagrodzenia z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, decydował charakter prawny tych składników – że były to premie przyznawane oraz zmniejszane według uznania pracodawcy.

Systemowa interpretacja przepisów określających podstawę wymiaru zasiłku chorobowego nie uzasadnia stanowiska, które premii uznaniowej (nagrodzie) przyznawałoby jakąś szczególnie ograniczoną rolę, tak jakby chodziło o szczególny składnik wynagrodzenia, który tylko wyjątkowo mógłby być uwzględniony przy określaniu wymiaru zasiłku chorobowego. Przeciwno tezie o jakiejś relatywnie słabej pozycji premii uznaniowej w tym zakresie świadczy chociażby – przywołana

w kasacji – regulacja z poszczególnych ustępów art. 42 ustawy z 25 czerwca 1999 r., w których określone zostały zasady wliczenia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego właśnie premii, nagród i innych składników wynagrodzenia. Przepisy te bez żadnej „dyskryminacji” premii (nagród), po pierwsze, potwierdzają ich sytuację jako elementu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego podobną do innych składników wynagrodzenia, po drugie – w czym wyraża się zasada tej szczególnej regulacji – uwzględniają różnorodność takich świadczeń, które mogą przysługiwać za okresy miesięczne (ust. 1), za okresy kwartalne (ust. 2), za okresy roczne (ust. 3) i za inne okresy (ust. 4). Należy przy tym podkreślić, że w każdym wypadku, odpowiednio do danej „okresowości” składnika wynagrodzenia, wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego to co zostały wypłacone z tytułu premii, nagrody (innego składnika) w przewidzianym do tego okresie. Podkreślenie to jest potrzebne, bo potwierdza – w stosunku do premii (nagród) – jednorodność zasadniczej konstrukcji podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem w relacji do wynagrodzenia wypłaconego za określone okresy (por. art. 36 ust. 1-4 tej ustawy).

Na gruncie ogólnych, ale obejmujących także premie (nagrody) zasad określenia podstaw wymiaru zasiłku chorobowego, istotne dla rozważanego zagadnienia jest normatywne zdefiniowanie wynagrodzenia jako przychodu pracownika stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt 3 powołanej wyżej ustawy). Z kolei ta podstawa, poprzez odesłanie zawarte w art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), została normatywnie zdefiniowana w odniesieniu do pracowników w art. 18 ust. 1 i 2 tej ustawy jako przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (por. też art. 4 pkt 9). Sięgając zatem za wskazanymi odesłaniami do art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U. Nr 14, poz. 176 z 2000 r. ze zm.), należy stwierdzić, że za wynagrodzenie jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego w rozumieniu art. 36 ust. 1, a w konsekwencji także art. 41 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia

społecznego w razie choroby i macierzyństwa „uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze, bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności wynagrodzenie zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych”. Nie może zatem budzić wątpliwości, że niezależnie od charakterystyki prawnej tak zwanej premii uznaniowej – że nie ma ona charakteru roszczeniowego – to wchodzi ona w skład wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku chorobowego, z tym jedynie warunkiem – istotnym ze względu na rozważane zagadnienie – że w każdym przypadku w rachubę wchodzi tu tylko wynagrodzenie (w tym premia) wypłacane. Zgodnie bowiem z art. 36 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. (określającym sytuację podstawową) 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. Nie przyczyna świadczenia (uznanie pracodawcy), lecz sytuacja faktyczna świadczenia wypłaconego ma tu prawne znaczenie.

Ze względu na tożsamość definicji normatywnej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należało również mieć na uwadze – na co słusznie zwrócił uwagę wnoszący kasację – przepisy wydanego na podstawie art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). Otóż, zgodnie z zakresem upoważnienia ustawowego, w § 2 tego rozporządzenia określone zostały wyłączenia z podstawy wymiaru składek (a więc w konsekwencji także – z wymiaru zasiłku). Odpowiednie do rozpatrywanej sytuacji wyłączenie zawarte w § 2 pkt 24 dotyczy składników wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania zasiłku chorobowego, w myśl postanowień układów

zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacone za okres obierania zasiłku. Tak określone wyłączenie jest odpowiednie do istoty zasiłku chorobowego, który ma w określonym proporcjonalnie rozmiarze zastępować uzyskiwane wcześniej (przed niezdolnością do pracy z powodu choroby) wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne wynikające ze stosunku pracy. Zasiłek jest bowiem przyznawany w miejsce tych wypłat, które nie zostają dokonane (wypłacane) w okresie wypłaty zasiłku. Wymieniona wyżej, wynikająca z § 2 pkt 24 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r., zasada wyłączenia z podstawy składek, a w konsekwencji także z podstawy wymiaru zasiłku, przychodów do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania zasiłku, jest w pełni odpowiednia na gruncie interpretacji art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r., o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego. Stosownie do tego przepisu, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszenia ich za okres pobierania zasiłku. Chodzi tu, w obu wymienionych regulacjach o to samo – o wyłączenie takich składników wynagrodzenia, które – ze względu na ich podstawy w układzie zbiorowym lub w przepisach o wynagrodzeniu – mają być nadal wypłacane pomimo (niezależnie) od pobierania zasiłku, jak to może mieć miejsce np. w odniesieniu do tak zwanych stałych dodatków z tytułu określonego stanowiska (funkcji), z tytułu wykonywania pracy poza miejscem zamieszkania, określonego stażu itp.

Za tym, że wymieniony § 2 pkt 24 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r., w swym bezpośrednim brzmieniu i sensie wyraża istotę art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r., tylko ją jaśniej wyrażając – dodatkowo wskazuje to, że uzyskał on podane brzmienie już po wejściu w życie powyższej ustawy (por. § 1 pkt 1 lit. A rozporządzenia z dnia 3 września 2001 r. – Dz. U. Nr 95, poz. 1043).

W świetle przedstawionych wyżej ustaleń interpretacyjnych, których zaskarżony wyrok nie uwzględnia, budzi w tym wyroku zastrzeżenia „przypisanie” premii uznaniowej, z powodu samego jej charakteru prawnego, znaczenia składnika wynagrodzenia podlegającego wyłączeniu przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Przyjmując niewłaściwe (nieodpowiednio

uproszczone) założenia interpretacyjne art. 41 ustawy z 25 czerwca 1999 r., Sąd Okręgowy nie brał pod uwagę i nie włączył do podstawy faktycznej swego rozstrzygnięcia, wyjaśnienia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z uwzględnieniem podstawy składki na ubezpieczenie chorobowe (czy składka obejmowała przedmiotowe wypłaty premii uznaniowej?), a także nie wyjaśnił, czy obowiązujące w danym wypadku przepisy regulaminu wynagradzania zapewniały (przewidywały) premię uznaniową także w okresie pobierania zasiłku chorobowego z uwzględnieniem sytuacji faktycznej, skoro wnoszący kasację twierdzi, że wnioskodawca nie otrzymał nagrody bądź premii za czas choroby.

Z przedstawionych przyczyn zasadna okazała się materialnoprawna podstawa kasacji, ale także zarzut jej podstawy procesowej w zakresie naruszenia art. 233 k.p.c. Potrzebne jest zwłaszcza, w relacji do celów art. 41 ustawy z 25 czerwca 1999 r., wyjaśnienie znaczenia regulaminu wynagradzania w jego zasadniczej „deklaracji” zbieżnej z brzmieniem przepisu ustawy, że wypłaty nagród i premii ulegają zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu za okres pobierania przez pracowników wynagrodzenia za czas choroby zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, oraz innych okresów, w których pracownik nie świadczył pracy. Zastrzeżenie zaś, że o wysokości zmniejszenia lub całkowitym zawieszeniu wypłaty nagród decyduje samodzielnie pracodawca powinno być ocenione w kontekście wskazanej wyżej zasady regulaminu, ale także z uwzględnieniem zasad przyznawania nagród i premii stanowiących integralną część regulacji regulaminowej i wreszcie powinno uwzględniać rzeczywisty stan faktyczny – praktykę stosowania tych zapisów regulaminowych.

Z powyższych względów uznając zasadność podstaw kasacji Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 393¹³ § 1 k.p.c.