



Sygn. akt II UK 87/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku J. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w O.

o zasiłek macierzyński,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 19 września 2019 r.,

skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Okręgowego w O.  
z dnia 23 października 2017 r., sygn. akt IV Ua (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o  
kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Decyzją z dnia 1 grudnia 2016 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych uchylił decyzję z dnia 18 października 2016 r. i przyznał odwołującej J. B. zasiłek macierzyński:

- za okres od dnia 16 czerwca 2016 r. do 30 czerwca 2016 r. od podstawy wymiaru zasiłku 5.816,19 zł,
- za okres od 1 lipca 2016 r. do 14 czerwca 2017 r. od podstawy wymiaru zasiłku 2.319,82 zł.

Odwołanie od decyzji złożyła J. B. w zakresie obejmującym wymiar zasiłku za okres od 1 lipca 2016 r. do 14 czerwca 2017 r. Odwołująca wniosła o zmianę decyzji i orzeczenie, że w powyższym okresie przysługuje jej zasiłek macierzyński w wysokości liczonej od podstawy obejmującej wynagrodzenia w okresie od maja 2015 r. do czerwca 2016 r. Podniosła, że jeżeli pracownik wykonuje dodatkowo umowę zlecenia zawartą z własnym pracodawcą, to z tytułu wykonywania tej umowy podlega ubezpieczeniom społecznym na takich samych zasadach jak w przypadku umowy o pracę. Podstawę wymiaru składek dla tej osoby stanowi łączny przychód uzyskiwany z umowy o pracę oraz z umowy zlecenia. Niedopuszczalne jest traktowanie wynagrodzenia z umowy zlecenia jako okresowego składnika wynagrodzenia, o którym mowa w art. 41 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, z uwagi na fakt, iż umowa zlecenia jest dodatkowym tytułem ubezpieczenia, nie zaś dodatkowym składnikiem wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy w O. wyrokiem z dnia 29 czerwca 2017 r., sygn. akt IV U (...), oddalił odwołanie.

Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, iż odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem odwołująca była związana umową zlecenia do dnia 30 czerwca 2016 r. Zgodnie z art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynagrodzenia z umowy zlecenia, z tytułu której wynagrodzenie przysługiwało do określonego terminu, po upływie tego okresu.

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 23 października 2017 r., sygn. akt IV Ua (...), oddalił apelację wnioskodawczyni J. B. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 29 czerwca 2017 r., sygn. akt IV U (...).

Jak wskazał Sąd drugiej instancji, terminowe umowy zlecenia, zawierane obok umowy o pracę z tym samym płatnikiem składek, są źródłem jedynie

dotychczasowych dochodów poza pracą na etacie, a zatem wynagrodzenie z tego pierwszego tytułu po zakończeniu umowy nie może być brane pod uwagę przy wymiarze tegoż świadczenia. Wynagrodzenie z umowy cywilnoprawnej należy przy tym traktować jak składnik wynagrodzenia przysługujący do określonego terminu. Oznacza to, że należy go wyłączyć z podstawy wymiaru zasiłku przysługującego za okres przypadający po upływie okresu, na jaki została zawarta umowa cywilnoprawna.

W ocenie Sądu Okręgowego, zarzut dyskryminacji, podniesiony w apelacji, także był chybiony. Odwołująca jest traktowana równo z innymi pracownikami, które wykonując pracę na podstawie umowy o pracę, zawierają z płatnikiem składek dodatkową, terminową umowę zlecenia.

J. B. zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Okręgowego w O. skargą kasacyjną w całości, powołując się na naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię przepisów art. 36 ust. 1 i 2 i art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016 r., poz. 372 z późn. zm.) w zw. z art. 8 ust. 1 i 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 963 z późn. zm.), przez jego błędną interpretację, polegającą na przyjęciu, iż wynagrodzenie pracownika z tytułu umowy zlecenia zawartej z dotychczasowym pracodawcą stanowi składnik wynagrodzenia, który w podstawie wymiaru wysokości zasiłku macierzyńskiego może być brany pod uwagę tylko w okresie trwania umowy cywilnoprawnej i w konsekwencji przyjęcie, że w okresie od 1 lipca 2016 r. do 14 czerwca 2017 r. podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego J. B. powinna ulec zmniejszeniu z uwagi na ustanie z dniem 1 lipca 2016 r. umowy zlecenia łączącej odwołującą się z jej pracodawcą.

Wskazując na powyższe, skarżąca wniosła o:

1. na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c. - uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. z dnia 23 października 2017 r. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy - zgodne z żądaniem apelacji przez orzeczenie, iż odwołującej się J. B. w okresie od 1 lipca 2016 r. do 14 czerwca 2017 r. przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości liczonej od podstawy obejmującej wynagrodzenie w okresie od maja 2015 r. do czerwca 2016 r. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz

odwołującej się kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, w tym także kosztów postępowania kasacyjnego, ewentualnie o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w O. z dnia 23 października 2017 r. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje, a także:

2. przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej nieprzyjęcie do rozpoznania, ewentualnie, w razie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, wniósł o:

1. oddalenie skargi kasacyjnej,  
2. zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy.

Zgodnie z art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przepisy art. 36 - 42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46. Przepis art. 36 ust. 1 cytowanej ustawy przewiduje, iż 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.

Jak stanowi art. 41 ust. 1 ww. ustawy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli

są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Zgodnie zaś z treścią ust. 2, 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 rozpoznawanej sprawie Sąd ustalił, że skarżąca pobierała wynagrodzenie z tytułu umowy o pracę. W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 30 czerwca 2016 r. otrzymywała także wynagrodzenie z tytułu umowy zlecenia zawartej ze swoim pracodawcą.

W przepisie art. 3 ust. 3 ww. ustawy wskazano, że wynagrodzenie oznacza przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. Tym samym wynagrodzeniem w rozumieniu ustawy jest także wynagrodzenie wypłacane z tytułu umowy zlecenia. Jak trafnie zauważył Sąd pierwszej instancji, nie zgłasza się bowiem dodatkowo pracownika do ubezpieczeń społecznych z tego tytułu, a wynagrodzenie wypłacane z umowy zlecenia jest sumowane z wynagrodzeniem z umowy o pracę i stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, w tym chorobowe. W takiej sytuacji pracownik obowiązkowo opłaca składkę na ubezpieczenie chorobowe, a przychód ze zlecenia jest wliczany do podstawy wymiaru świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.

Powyższe stanowisko jest uzasadnione także ze względu na treść przepisu art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 300), zgodnie z którym 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 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. Jednocześnie przepis art. 18 ust. 1a ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przewiduje, że w przypadku ubezpieczonych, o których mowa w art. 8 ust. 2a, w podstawie wymiaru

składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe uwzględnia się również przychód z tytułu umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. A zatem podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika, z którym pracodawca dodatkowo zawarł umowę zlecenia, stanowi łączny przychód, uzyskany z umowy o pracę oraz z umowy zlecenia (art. 18 ust. 1 i 1a oraz art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Ponadto, pracodawca, który zawiera z własnym pracownikiem umowę zlecenia, nie dokonuje zgłoszenia pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego jako zleceniobiorcy.

Sądy obydwu instancji stanęły na stanowisku, iż odwołanie skarżącej nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem była ona związana umową zlecenia jedynie do dnia 30 czerwca 2016 r. Zgodnie natomiast z przytoczonym już wcześniej art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynagrodzenia z umowy zlecenia z tytułu, której wynagrodzenie przysługiwało do określonego terminu, po upływie tego okresu.

Prawidłowo Sądy wskazały, że w przypadku skarżącej występuje tylko jeden tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym, czyli pracowniczy. Nie oznacza to jednak, że – jak podnosiły w uzasadnieniach wyroków - do przychodu z cywilnoprawnej umowy zlecenia zawartej z tym samym pracodawcą, z którą łączy stroną umowa o pracę, mają zastosowanie przepisy art. 41 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej. Ubezpieczony jest nadal stroną stosunku pracy i prócz tego stroną umowy cywilnoprawnej. Przychody z tych zobowiązań podlegają zsumowaniu. Pracodawca z tytułu zawartej umowy zlecenia nie zgłasza bowiem zleceniobiorcy do ubezpieczeń, a uzyskany przychód z tej umowy wykazuje wraz z przychodem ze stosunku pracy, w imiennym raporcie miesięcznym składanym za pracownika. Podkreślenia zatem w tym miejscu wymaga, iż – jak prawidłowo podniosła skarżąca - niedopuszczalnym jest traktowanie wynagrodzenia z umowy zlecenia jako okresowego składnika wynagrodzenia, o którym mowa w art. 41 ust. 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i

macierzyństwa, a to z uwagi na fakt, iż umowa zlecenia jest dodatkowym tytułem ubezpieczenia, nie zaś dodatkowym składnikiem wynagrodzenia. Z tego powodu brak jest podstaw do zmiany podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego w sytuacji kiedy umowa zlecenia rozwiązuje się.

Inaczej mówiąc, skoro zakres przedmiotowy art. 41 ust. 2 jest ściśle określony, czyli wyłącza z podstawy wymiaru zasiłku tylko składnik pracowniczego wynagrodzenia przysługujący do określonego terminu (np. dodatek służbowy), to uzasadnia to stwierdzenie, że przepis ten nie może stanowić podstawy odmowy uwzględnienia w zasiłku przychodu z umowy cywilnoprawnej - który takim składnikiem nie jest - nawet gdy zakończyła się przed terminem zasiłku macierzyńskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2019 r., I UK 460/17, OSNP 2019 nr 10, poz. 127).

Dodatkowo można wskazać, iż – jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 lutego 2019 r., I UK 460/17 (OSNP 2019 nr 10 poz. 127) - skutek podobny do przewidzianego w art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej może wystąpić, gdy zakończy się praca na rzecz pracodawcy w rozumieniu art. 8 ust. 2a ustawy systemowej, czyli gdy pozostanie tylko pracownicze zatrudnienie. Ustanie umowy cywilnoprawnej spowoduje, że podstawą składek i zasiłku będzie tylko wynagrodzenie ze stosunku pracy, ale zmiana w tym zakresie nie będzie wynikać ze stosowania art. 41 ust. 2, lecz z tego, że nie będzie już sytuacji z art. 8 ust. 2a, a tylko zatrudnienie pracownicze. Podstawa wymiaru zasiłku może być wówczas zmienna. Zmiana będzie trwała gdy relacja opisana w art. 8 ust. 2a nie wystąpi przez dłuższy okres. Zmiany mogą rzutować odpowiednio na przychód pracownika i podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego).

Organ rentowy i Sądy obydwu instancji założyły natomiast, że w sytuacji z art. 8 ust. 2a umowa cywilnoprawna musi trwać, aby przychód z tej umowy mógł składać się na podstawę zasiłku i warunek ten niezasadnie łączy z regulacją z art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Nie jest to uprawnione w świetle tego przepisu i art. 36 ustawy zasiłkowej.

Mając na względzie powyższe należało uznać, iż zarzut przedstawiony w skardze kasacyjnej jest zasadny. Z tego względu orzeczono jak w sentencji.

