



Sygn. akt I UK 178/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

Protokolant Anna Matura

w sprawie z odwołania W. B.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych

z udziałem zainteresowanego Zakładu Zarządzania i Obrotu Nieruchomościami "B."
Spółki z o.o.

o podstawę wymiaru zasiłku chorobowego,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 3 sierpnia 2016 r.,

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

z dnia 28 listopada 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 lutego 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał
ubezpieczonemu W. B. prawo do wypłaty zasiłku chorobowego za okresy od 4

sierpnia 2013 r. do 22 września 2013 r. i od 3 grudnia 2013 r. do 17 lutego 2014 r., ustalając podstawę wymiaru świadczenia na kwotę 18.721,31 zł, obliczoną od wynagrodzenia zasadniczego wnioskodawcy uzyskanego za okres od marca 2012 r. do lutego 2013 r. (to jest z 12 miesięcy poprzedzających niezdolność do pracy orzeczoną od 25 marca 2013 r.), z pominięciem wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał 2012 r. oraz nagrody rocznej za 2012 r., albowiem składniki te nie były obniżane za czas choroby i nie są to składniki uzależnione od wkładu pracy pracownika.

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 15 lipca 2014 r. oddalił odwołanie ubezpieczonego od powyższej decyzji i zasądził od ubezpieczonego na rzecz zainteresowanego ZZION . sp. z o.o. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Natomiast Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 28 listopada 2014 r. oddalił apelację ubezpieczonego od orzeczenia pierwszoinstancyjnego i zasądził od ubezpieczonego na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W sprawie ustalono, że ubezpieczony W. B. był członkiem zarządu Zakładu Zarządzania i Obrotu Nieruchomości „. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.(przejętej – na mocy uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z 20 stycznia 2014 r. - przez spółkę ZZION B. Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W.) do czasu odwołania z tej funkcji uchwałą nadzwyczajnego zgromadzenia wspólników z 18 marca 2013 r. Z dniem 1 października 2007 r. został zatrudniony przez spółkę na stanowisku dyrektora naczelnego. Na podstawie uchwały nr 19/06/2012 Zwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Zakładu Zarządzania i Obrotu Nieruchomościami „. z ograniczoną odpowiedzialnością C. z 26 czerwca 2012 r. ubezpieczonemu przyznano nagrodę roczną w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego. Zarówno od wspomnianej nagrody rocznej, jak i wypłaconego ubezpieczonemu wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał 2012 r. zostały odprowadzone składki na ubezpieczenie społeczne, w tym chorobowe. Ubezpieczony nie otrzymał ani wynagrodzenia dodatkowego ani nagrody rocznej za 2013 rok. U zainteresowanego nie było praktyki wyłączania prawa do nagrody lub wynagrodzenia dodatkowego wobec osób zarządzających w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Składniki te były wypłacane

w czasie absencji chorobowej pracownika. Przyznanie nagrody lub wynagrodzenia dodatkowego było uzależnione od wyniku finansowego spółki.

W trakcie zatrudnienia w spółce ubezpieczony był niezdolny do pracy w okresie od 25 marca 2013 r. do 22 września 2013 r. oraz od 3 grudnia 2013 r. do 17 lutego 2014 r. Pracodawca wypłacił ubezpieczonemu wynagrodzenie za okresy niezdolności do pracy od 25 marca 2013 r. do 7 kwietnia 2013 r., a następnie zasiłek choroby za okresy od 8 kwietnia 2013 r. do 22 września 2013 r. i od 3 grudnia 2013 r. do 31 grudnia 2013 r. Za okres od 1 stycznia 2014 r. do 17 lutego 2014 r. zasiłek chorobowy wypłacił ubezpieczonemu Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W dniu 6 lutego 2014 r. do organu rentowego wpłynęło pismo zainteresowanego informujące o tym, że do podstawy wymiaru świadczeń chorobowych wypłaconych ubezpieczonemu przez pracodawcę wchodziła płaca zasadnicza, po potrąceniu składek ZUS, natomiast w podstawie tej nie uwzględniono premii kwartalnych oraz premii rocznej, ponieważ składniki te nie były obniżane za czas niezdolności do pracy.

Analizując kwestie sposobu obliczenia podstawy wymiaru należnego ubezpieczonemu zasiłku chorobowego w świetle art. 36 ust. 1, art. 42 ust. 1, art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.; zwana dalej: „ustawą zasiłkową”), Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że skoro niezdolność wnioskodawcy do pracy rozpoczęła się 25 marca 2013r., a przerwa pomiędzy okresami niezdolności do pracy była krótsza niż 3 miesiące, to tym samym w spornej podstawie wymiaru zasiłku prawidłowo uwzględniono wynagrodzenie pracownika za okres od marca 2012 r. do lutego 2013 r. Kontrowersyjne okazało się natomiast pominięcie w tejże podstawie wymiaru dodatkowego wynagrodzenia kwartalnego i nagrody rocznej.

W tej materii Sądy orzekające w sprawie uznały, że ubezpieczony zatrudniony na stanowisku dyrektora naczelnego, do którego obowiązków w dalszym ciągu (po odwołaniu z funkcji członka zarządu) należało bieżące zarządzanie spółką, prowadzenie jej spraw i reprezentowanie na zewnątrz, niewątpliwie pozostawał osobą zarządzającą zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., stąd też nie miał do niego zastosowania obowiązujący u pracodawcy

regulamin wynagradzania. Konstatacja ta nie ma jednak istotnego znaczenia, a to dlatego, że nagroda roczna jak i wynagrodzenie dodatkowe przysługiwały ubezpieczonemu na podstawie umowy o pracę, a nie regulaminu wynagradzania. Ze znajdującego się w aktach sprawy Regulaminu Wynagradzania Zakładu Zarządzania i Obrotu Nieruchomościami „B.” Sp. z o.o. wynika, że nie przewidywał on nawet takich świadczeń jak nagroda roczna czy wynagrodzenie dodatkowe. Nie można więc było doszukiwać się w nim postanowień o wypłacaniu bądź nie tych świadczeń za okres pobierania zasiłku chorobowego.

Zgodnie z umową o pracę ubezpieczonego, po zakończeniu roku obrotowego i zatwierdzeniu przez Zgromadzenie Wspólników zweryfikowanego przez biegłego rewidenta rocznego sprawozdania finansowego pracodawcy oraz po osiągnięciu zysku za dany rok obrotowy - pracownikowi może być przyznana nagroda roczna. Nagroda roczna ma charakter uznaniowy i jest przyznawana przez Zgromadzenie Wspólników w kwocie do 300% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za ostatni miesiąc minionego roku obrotowego. W aneksie nr 2 z dnia 25 lipca 2011 r. do umowy o pracę zawarto zapis, iż w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby, za który zgodnie z obowiązującymi przepisami pracownikowi przysługuje zasiłek chorobowy w wysokości niższej niż 100% podstawy wymiaru określonej w ust. 3 (przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone mu w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy), pracodawca jest zobowiązany wypłacać świadczenie wyrównawcze w wysokości 20% podstawy wymiaru określonej w ust. 3 na zasadach i terminach, takich jak wynagrodzenie za pracę. Aneks nr 3 do umowy o pracę zawarty w dniu 1 stycznia 2012 r. wprowadzał z kolei wynagrodzenie dodatkowe, które miało być przyznawane uznaniowo przez Zgromadzenie Wspólników, po zakończeniu kwartału kalendarzowego, na podstawie oceny wykonania wyznaczonych zadań, ze szczególnym uwzględnieniem uzyskania dodatniego wyniku finansowego przez Spółkę.

Odnosząc się do charakteru spornych świadczeń Sąd drugiej instancji stwierdził, że zarówno nagroda roczna jak i wynagrodzenie dodatkowe miały charakter uznaniowy a więc w istocie były nagrodami. Umowa o pracę ubezpieczonego nie przewidywała bowiem żadnych konkretnych i sprawdzalnych

przesłanek ich przyznania. Z zapisów umowy można jedynie wywieść, że warunkiem niezbędnym ich przyznania było osiągnięcie przez spółkę zysku (dodatniego wyniku finansowego) względnie, że głównie ten czynnik był brany pod uwagę. Jednocześnie zgodzić się należało z apelującym, że umowa o pracę nie zawierała żadnych postanowień w kwestii zachowywania przez ubezpieczonego prawa do nagrody rocznej lub wynagrodzenia dodatkowego w okresach niezdolności do pracy i pobierania z tego tytułu zasiłku chorobowego. Sąd Okręgowy podkreślił, że w przypadku świadczeń uznaniowych (nagród) w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmowano, iż nie można uznać, że przepisy o wynagradzaniu zawierają zasady zmniejszania nagrody za okres choroby pracownika w rozumieniu art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, jeżeli te zasady nie zostały w tych przepisach w jakikolwiek sposób określone, na przykład w postaci zmniejszenia procentowego, czy kwotowego. W rozpatrywanej sprawie, z uwagi na brak odpowiednich przepisów o wynagradzaniu, nie można było przyjąć, że ubezpieczony nie zachowywał prawa do nagrody rocznej i wynagrodzenia dodatkowego w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby i wypłacania z tego tytułu zasiłku. Jak wynikało z zeznań świadka, na wypłacenie wyżej wymienionych składników nie miała natomiast znaczenia absencja chorobowa. Fakt, że świadczenia uznaniowe były wypłacane dopiero po uzyskaniu przez spółkę dodatniego wyniku finansowego, potwierdził także ubezpieczony. Z przesłuchania członka zarządu zainteresowanego wynikało dodatkowo, że w 2011 r. ubezpieczony przebywał na zwolnieniu lekarskim i pomimo tego uchwałą nr 19/06/2012 zgromadzenie wspólników przyznało mu nagrodę roczną za 2011 r. w maksymalnej wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego. Członek zarządu spółki zeznał także, że za 2013 r. zainteresowany nie osiągnął zysku i w konsekwencji ubezpieczony nie otrzymał omawianych świadczeń za 2013 r. Skoro zatem u zainteresowanego była praktyka niewyłączania prawa do nagrody rocznej i wynagrodzenia dodatkowego wobec osób zarządzających za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, to słusznie te składniki wynagrodzenia wyłączono z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego ubezpieczonego za sporny okres.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną ubezpieczonego. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 41

ust. 1 w związku z art 42 ust. 1 i art 36 ustawy zasiłkowej, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu przez Sąd Okręgowy, że skoro brak odpowiednich przepisów o wynagradzaniu, z których w sposób jednoznaczny i definitywny wynikałoby, że określone składniki wynagrodzenia pracownika podlegają zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu za okres pobierania zasiłku chorobowego, to nie można przyjąć, że ubezpieczony nie zachował prawa do takich składników, w szczególności nagrody rocznej i wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał roku 2012, wobec czego składniki te nie podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, podczas gdy zasadna jest interpretacja przeciwna, wynikająca z istoty nowelizacji przepisu na mocy ustawy zasiłkowej z dnia 28 sierpnia 2009 r. (Dz.U. Nr 179 poz. 1383), zakładająca, że w takim przypadku, jeżeli składniki te zostały obciążone składką na ubezpieczenie chorobowe i nie zostały wypłacone pracownikowi w okresie zasiłkowym, milczenie przepisów o wynagradzaniu samo w sobie nie może wykluczyć tych składników spod uwzględnienia w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego; 2/ art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na tym, że w związku z przyjęciem przez Sąd Okręgowy nieprawidłowego założenia, że milczenie przepisów o wynagradzaniu w kwestii zmniejszenia czy zawieszenia na okres pobierania zasiłku świadczeń z tytułu nagrody rocznej wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał roku 2012 skutkowało zachowaniem prawa do tych świadczeń w okresie zasiłkowym, Sąd ten nie uwzględnił istotnych dalszych przesłanek warunkujących uwzględnienie tych składników w podstawie wymiaru zasiłku, to jest nie wypłacenia nagrody rocznej i wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał roku 2012 ubezpieczonemu w okresie zasiłkowym jako warunku koniecznego wyłączenia wyżej wymienionych składników z podstawy wymiaru zasiłku oraz okoliczności, w świetle której składniki te były faktycznie wypłacane w okresie przyjętym do obliczenia przeciętnego wynagrodzenia oraz obciążone zostały składką na ubezpieczenie chorobowe – wobec czego, naruszając zasadę równowagi między wymiarem pracowniczych składek na ubezpieczenie chorobowe a wysokością wypłacanego zasiłku – wykluczył te składniki z podstawy wymiaru zasiłku; 3/ art. 41 ust. 1 w związku z art. 42 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przez jego nieprawidłowe zastosowanie, to jest wobec przyjęcia błędnego założenia, że

świadczenie charakterze uznaniowym każdorazowo jest przyznawane i wypłacane danemu pracownikowi niezależnie od absencji chorobowej pracownika lecz wyłącznie na podstawie oceny kryteriów obiektywnych wypłaty świadczenia i decyzji uznaniowej właściwego podmiotu, Sąd Okręgowy niezasadnie wnioskował, że świadczenie takie nie może w konsekwencji zostać ujęte w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, jeżeli przepisy o wynagradzaniu nie wyłączają wprost prawa do tego świadczenia w okresie pobierania zasiłku chorobowego – mimo że w okresie przyjętym do obliczenia przeciętnego wynagrodzenia świadczenie takie zostało rzeczywiście przyznane i wypłacone, obciążone składką na ubezpieczenie chorobowe i nie zaistniał stan ryzyka podwójnej wypłaty na rzecz pracownika tego świadczenia w okresie zasiłkowym; 4/ art. 41 ust. 1 w związku z art. 42 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przez niewłaściwe zastosowanie, to jest pominięcie istotnego założenia prawnego, w świetle którego możliwość wyłączenia z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego świadczeń uznaniowych powstaje dopiero po podjęciu decyzji o ich przyznaniu za okresy pobierania zasiłku oraz po ich faktycznym wypłaceniu obok i niezależnie od uzyskanych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, wobec czego Sąd ten niezasadnie uznał, że wyłączenie to może odbyć się bez spełniania wyżej wymienionego warunku, co stanowiło konsekwencję niezgłębienia przez Sąd istoty uznaniowego charakteru składników wynagrodzenia w postaci nagrody rocznej i wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał roku 2012; 5/ art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej, przez jego niewłaściwe zastosowanie i pominięcie reguły, w świetle której podstawą wymiaru zasiłku jest przychód stanowiący podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, która wskazuje na nadrzędną zasadę wzajemności świadczeń oraz równowagi pomiędzy kosztem składkowym pracownika a podstawą wymiaru zasiłku wobec czego Sąd Okręgowy niezasadnie pominął w ocenie prawnej sprawy istotną okoliczność, iż od składników wynagrodzenia w postaci nagrody rocznej oraz wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał roku 2012 odprowadzona była składka na ubezpieczenie chorobowe, co winno przesądzić o uwzględnieniu tych składników w podstawie wymiaru zasiłku. Ponadto skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania - art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 277 k.p.c., przez ich niewłaściwe zastosowanie, to jest: 1/ nieuwzględnienie, mimo dokonania ustaleń

faktycznych w tym przedmiocie, w podstawie faktycznej rozstrzygnięcia, a więc w ramach wnioskowania o faktych ustalonych w ramach przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego okoliczności faktycznego wypłacenia w okresie przyjętym do obliczenia przeciętnego wynagrodzenia nagrody rocznej oraz dodatkowego wynagrodzenia za I i IV kwartał roku 2012, obciążenia tych składników składką na ubezpieczenie społeczne, w tym chorobowe, niewypłacenia takich składników w czasie pobierania przez ubezpieczonego zasiłku chorobowego - wobec czego nastąpiło nieprawidłowe zastosowanie art 41 ust. 1 i art. 42 ust. 1 ustawy zasiłkowej - kiedy to w ramach subsumpcji nie dokonano prawidłowego sformułowania indywidualnej normy prawnej w niniejszym stanie faktycznym – a to z kolei istotnie wpłynęło na treść rozstrzygnięcia; 2/ niewszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie treści wyjaśnień ubezpieczonego jako miarodajnego dowodu, na mocy którego możliwa była ocena faktycznego wymiaru praktyki przyznawania prawa do uznaniowych składników wynagrodzenia w spółce zatrudniającej ubezpieczonego, bez istnienia ku temu jakichkolwiek merytorycznych przeszkód, wobec czego arbitralnie umniejszono moc dowodową i wiarygodność tego środka dowodowego - co oczywiście przełożyło się na wynik sprawy.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu, ewentualnie także o uchylenie wyroku Sądu Rejonowego wydanego w pierwszej instancji i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w sprawie, w tym o kosztach postępowania kasacyjnego oraz kosztach zastępstwa procesowego, według norm przepisanych; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez zmianę wyroku Sądu Rejonowego wydanego w pierwszej instancji i przyznanie ubezpieczonemu prawa do zasiłku chorobowego zgodnie z wnioskiem z uwzględnieniem w wyliczeniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nagrody rocznej oraz wynagrodzenia dodatkowego za I i IV kwartał roku 2012, a nadto o zasądzenie od organu rentowego na rzecz ubezpieczonego kosztów postępowania według norm przepisanych za obie instancje oraz kosztów postępowania

kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych i rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Sad Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie, albowiem nieuzasadnione są zarzuty podnoszone w ramach obydwu podstaw kasacyjnych.

Analizę prawidłowości zaskarżonego wyroku wypada rozpocząć od przypomnienia, że przedmiotem sporu jest sposób ustalenia podstawy wymiaru należnego ubezpieczonemu W. B. zasiłku chorobowego, a ściślej – zasadność wyłączenia z tejże podstawy oskładkowanych i wypłaconych skarżącemu dodatkowych wynagrodzeń za I i V kwartał 2012 r. oraz nagrody rocznej za 2012 r.

Warto zatem przypomnieć, że zgodnie z 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. Sposób obliczania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego określa art. 38 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Sprowadza się on zasadniczo do zsumowania wynagrodzeń z roku poprzedzającego miesiąc zachorowania i podzielenia owej sumy przez dwanaście miesięcy. Przepis art. 42 ustawy zasiłkowej nakazuje wliczenie do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego także premii i nagród, ustanawiając odpowiedni tryb owego wliczenia w odniesieniu do składników wynagrodzenia przysługujących za okresy miesięczne i dłuższe (kwartalne i roczne). Także w odniesieniu do nagród i premii zastosowanie ma regulacja art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej.

Przepis ten w swoim pierwotnym brzmieniu stanowił, że w podstawie 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. Przepis ten ma na celu zapobieganie podwójnemu wypłacaniu tego samego składnika wynagrodzenia za ten sam okres – raz jako wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*, drugi raz jako składnika wynagrodzenia uwzględnionego w podstawie wymiaru zasiłku

chorobowego. Chodzi zatem o to, że jeżeli pracownik w okresie nieświadczenia pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania otrzyma wynagrodzenie, to wynagrodzenie to (lub jego składnik) nie może być uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, gdyż oznaczałoby to pobieranie dwóch wzajemnie wykluczających się świadczeń. Użytemu w przepisie pojęciu „zmniejszenia” składnika wynagrodzenia nadaje się nieco inny sens niż ma ono w znaczeniu potocznym, rozumiejąc przez nie utratę lub wyłączenie prawa do tegoż składnika wynagrodzenia w okresie pobierania zasiłku chorobowego (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2006 r., III UK 89/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 358 i z dnia 22 listopada 2006 r., III UK 98/06, niepublikowany).

Na tle art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej w jego pierwotnym brzmieniu w judykaturze wyrażano pogląd, zgodnie z którym, do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu te składniki wynagrodzenia, co do których układ zbiorowy albo inne przepisy płacowe milczą (nie zawierają postanowień) w kwestii ich zmniejszenia w okresie pobierania zasiłku. Tym samym, aby określony składnik wynagrodzenia został wliczony do podstawy wymiaru zasiłku, przepisy te powinny zawierać *expressis verbis* wyrażone postanowienie, że składnik ten nie zostanie wypłacony pracownikowi (a ściślej – zostanie zmniejszony) w okresie pobierania zasiłku. Istnienie albo brak takowych postanowień, jak również ich skrótowość, niejasność czy niekonkretność rzutowały na sposób obliczania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, mogły spowodować wystąpienie jednej z trzech sytuacji, na jakie wskazał Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 czerwca 2008 r., SK 16/06 (OTK-A 2008 nr 5, poz. 85). W pierwszej sytuacji, układ zbiorowy pracy albo regulamin wynagradzania stanowi wyraźnie, że pracownik w okresie pobierania zasiłku chorobowego zachowuje prawo do określonego składnika wynagrodzenia i składnik ten jest faktycznie wypłacany – składnik ów nie jest wówczas wliczany do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, a zarazem nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku, co oznacza, że pracownik płaci niską (bo naliczaną nie od wszystkich składników wynagrodzenia) składkę i otrzymuje odpowiednio niski zasiłek, który jest jednak uzupełniany wypłacanym przez pracodawcę składnikiem wynagrodzenia. W drugiej sytuacji, układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania stanowi wyraźnie, że

pracownik w okresie pobierania zasiłku chorobowego nie ma prawa do określonego składnika wynagrodzenia i składnik ten nie jest wypłacany przez pracodawcę – składnik ten wlicza się do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, a jako że jest zmniejszany w okresie pobierania zasiłku, zostaje wliczony do podstawy jego wymiaru, co sprawia, że pracownik płaci wysoką (bo obliczoną od wszystkich składników wynagrodzenia) składkę i otrzymuje odpowiednio wysoki zasiłek, którego pracodawca nie uzupełnia tymże składnikiem wynagrodzenia. Wreszcie w trzeciej sytuacji, układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie zawiera żadnych postanowień w przedmiocie prawa pracownika do poszczególnych składników wynagrodzenia w okresie pobierania zasiłku chorobowego, albo zawiera postanowienia zbyt lakoniczne, czy też niejasne (czyli nie rozstrzyga wyraźnie o tym, czy pracownik zachowuje prawo do określonego składnika wynagrodzenia, który nie jest zmniejszany czy też prawa takiego nie zachowuje, a składnik jest zmniejszany) – składnik ten jest wliczany do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, a zarazem z uwagi na jego niezmnieszenie mocą przepisów płacowych, nie jest on wliczany do podstawy zasiłku chorobowego, co skutkuje tym, że pracownik płaci wysoką (bo naliczaną od wszystkich składników wynagrodzenia) składkę, ale otrzymuje niski zasiłek, którego pracodawca już nie uzupełnia przez wypłatę danego składnika wynagrodzenia. I właśnie ostatnia z opisanych sytuacji została zakwestionowana przez Trybunał Konstytucyjny, gdyż zaburza ona równowagę pomiędzy wymiarem pracowniczych składek na ubezpieczenie chorobowe a wysokością wypłacanego zasiłku oraz uzależnia w praktyce wysokość zasiłku od woli pracodawcy, wyrażonej w regulaminie wynagradzania. Sytuacja ta prowadzi też do zaniżenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego bez badania faktów, a jedynie na podstawie brzmienia przepisu płacowego, przez co skutkuje wypłatą zaniżonego zasiłku chorobowego, mimo odprowadzenia stosownej składki na ubezpieczenie chorobowe. W konsekwencji w powołanym wyroku Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, rozumiany w taki sposób, że w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się wypłaconych pracownikowi – w okresie przyjętym do jej ustalenia – składników wynagrodzenia, od których pracownik ten uiścił składkę na ubezpieczenie chorobowe, a które nie są mu

wypłacane w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby albo zasiłku chorobowego, jest niezgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwzględniając powyższy wyrok Trybunału Konstytucyjnego, ustawodawca nadał nowe brzmienie art. 41 ust. 1 ustawą z dnia 28 sierpnia 2009 r. o zmianie ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 179, poz. 1383). Obecnie przepis ten stanowi, że 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. Wprawdzie nowa redakcja art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej nadal nie uzależnia wliczenia danego składnika wynagrodzenia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego od tego, czy składnik ten został uwzględniony w podstawie wymiaru składki na ubezpieczenie chorobowe, jednak nastąpiła istotna zmiana treści normatywnej komentowanego przepisu. O wliczeniu poszczególnych składników wynagrodzenia do podstawy wymiaru zasiłku decyduje bowiem nie tylko regulacja zawarta w przepisach płacowych, ale także ukształtowana na tle tych przepisów praktyka, czyli to, jak pracodawca interpretuje i stosuje owe przepisy. Dla wyłączenia spornego składnika wynagrodzenia z podstawy wymiaru zasiłku nie wystarczy zatem sam zapis o jego niezmnieszeniu za okres niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, ale istotne jest to, czy do takiego zmniejszenia rzeczywiście dochodzi.

Chociaż art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej odsyła w kwestii zmniejszania składników wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku chorobowego do układów zbiorowych pracy i innych przepisów o wynagradzaniu, to jego zakresem regulacji objęci są także pracownicy, których zasady wynagradzania nie wynikają z żadnych przepisów płacowych, bo albo takie nie zostały wprowadzone u pracodawcy wobec braku stosownego obowiązku (art. 77² § 1 k.p.), albo pracownicy ci zostali wyłączeni z obowiązujących u pracodawcy aktów prawa płacowego, jak ma to miejsce w odniesieniu do kadry zarządzającej w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 77² § 5 w związku z art. 241²⁶ § 2 k.p.). Warunki wynagradzania tych

osób regulują zazwyczaj akty kreujące stosunek pracy. Nie ma jednak żadnych podstaw, aby w odniesieniu do tej kategorii pracowników wyłączyć stosowanie art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Nie można bowiem stosować odmiennych zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w zależności od tego, czy prawo pracownika do danego składnika wynagrodzenia ma swoje źródło w akcie normatywnym (układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania) czy w umowie o pracę lub innym akcie stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy. Również pracownicy nieobjęci układami zbiorowymi pracy i regulaminami wynagradzania podlegają ubezpieczeniu chorobowemu, a ich wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe i według niego oblicza się podstawę wymiaru zasiłku chorobowego. Zatem także w odniesieniu do tych pracowników, o uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego danego składnika wynagrodzenia decyduje to, czy w umowie o pracę lub innym akcie kreującym stosunek pracy przewidziano zmniejszenie tego składnika za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą oraz czy w praktyce składnik ten był wypłacany w okresie pobierania świadczeń chorobowych.

Nie ulega wątpliwości, że w myśl art. 42 ustawy zasiłkowej, do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się nie tylko wypłacone pracownikowi premie ale i nagrody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., II UK 76/05, PiZS 2007 nr 11, s. 39). Przepis art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej ma zatem zastosowanie także w odniesieniu do tych składników wynagrodzenia. W przypadku premii, a więc świadczenia o przewidzianych z góry, skonkretyzowanych i zobiektywizowanych oraz podlegających weryfikacji przesłankach nabycia prawa do niego, określenie zasad jej zmniejszania polega na ustaleniu tzw. reduktorów. W nawiązaniu do art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej zmniejszenie premii za okres pobierania zasiłku chorobowego powinno więc sprowadzać się do ustalenia w przepisach płacowych (lub w umowie o pracę, jeśli ona jest źródłem uprawnień do premii), że za ten okres świadczenie nie przysługuje. W przypadku nagrody sytuacja jest bardziej skomplikowana. Pojawia się bowiem pytanie, w jaki sposób przepisy o wynagradzaniu (postanowienia umowy o pracę) mają przewidywać zmniejszenie świadczenia za okres pobierania zasiłku chorobowego, skoro nagroda jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi na podstawie swobodnego

uznania pracodawcy, a więc nie obowiązują żadne przesłanki nabycia prawa do niej, tak pozytywne jak i negatywne. Ustanowienie reduktora prawa do nagrody w postaci pozbawienia owego prawa za czas niezdolności do pracy spowodowanej chorobą przemawiałoby za uznaniem świadczenia za premię. W przypadku nagrody hipotezą normy art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej objęte są zatem sytuacje, gdy pracodawca przyznaje pracownikowi nagrodę, a następnie ją zmniejsza za okres pobierania zasiłku chorobowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2006 r., III UK 89/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 358).

W kontekście obecnego brzmienia art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, także w odniesieniu do premii i nagród dla ustalenia, czy ten składnik wynagrodzenia podlega wyłączeniu z podstawy wymiaru zasiłku, należy badać zarówno treść przepisów płacowych, jak i praktykę w ich stosowaniu przez pracodawcę. Skoro podstawę zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w okresie przyjmowanym do ustalenia tejże podstawy (czyli w okresie poprzedzającym zachorowanie), to trzeba badać sposób realizacji przez pracodawcę zobowiązań do wypłaty danego składnika wynagrodzenia za czas choroby pracownika również w okresie poprzedzającym obecną niezdolność do pracy uprawnionego. Nawet przy braku jakichkolwiek określonych przepisami przesłanek nabycia prawa do nagrody, możliwe jest w ustalenie w postępowaniu dowodowym, czy niezdolność do pracy spowodowana chorobą rzutowała na prawo pracownika do danego składnika wynagrodzenia. W takim przypadku należy badać, czy podejmując decyzję o przyznaniu i wypłacie nagrody, podmiot decydujący o tym zasięgał informacji o absencji chorobowej pracownika. O ile przy tym można mieć wątpliwości, czy niezdolność do pracy wywołana chorobą była przyczyną zmniejszenia nagrody za ten okres wtedy, gdy w ogóle nie doszło do przyznania świadczenia lub gdy nastąpiło wypłacenie tegoż składnika wynagrodzenia w niższej wysokości, o tyle sytuacja jest klarowna, gdy mimo absencji chorobowej pracownik otrzymał nagrodę i to w maksymalnej wysokości wynikającej z przepisów płacowych. W takim przypadku niewątpliwie niezdolność do pracy spowodowana chorobą nie implikowana zmniejszenia świadczenia.

Takiej też analizy charakteru należnego ubezpieczonemu dodatkowego wynagrodzenia kwartalnego oraz nagrody rocznej dokonały Sądy orzekające w

sprawie. Z poczynionych ustaleń wynika, że oba sporne składniki wynagrodzenia zostały ustanowione w akcie kreującym stosunek pracy W. B., tj. w umowie o pracę z dnia 1 października 2007 r. (nagroda roczna) oraz w aneksie do niej z dnia 1 października 2007 r. (dodatkowe wynagrodzenie kwartalne). W postanowieniach tych aktów zaznaczono, że sporne składniki wynagrodzenia mają uznaniowy charakter. O ich przyznaniu decydowało Zgromadzenie Wspólników Spółki. Decyzja zapadała – w przypadku nagrody rocznej – po zakończeniu roku obrachunkowego i zatwierdzeniu zweryfikowanego przez biegłego rewidenta rocznego sprawozdania finansowego, zaś w przypadku dodatkowego wynagrodzenia – po zakończeniu kwartału kalendarzowego. Nie określono żadnych indywidualnych, dotyczących osoby pracownika, przesłanek nabycia prawa do tych świadczeń, jednakże warunkiem uruchomienia procedury ich przyznawania było – w odniesieniu do nagrody rocznej – osiągnięcie przez spółkę zysku za dany rok obrachunkowy, a w odniesieniu do dodatkowego wynagrodzenia – ocena wykonania wyznaczonych zadań, ze szczególnym uwzględnieniem uzyskania przez spółkę dodatniego wyniku finansowego. Były to zatem świadczenia uzależnione od wyników finansowych pracodawcy za okres obrachunkowy. Postanowienia umowy o pracę i aneksu do niej pozostawiały też Zgromadzeniu Wspólników pewną swobodę w określeniu wysokości przedmiotowych nagród, wyznaczając jedynie górną ich granicę na 300% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za ostatni miesiąc minionego roku obrotowego (nagroda roczna) lub jednomiesięcznego wynagrodzenia podstawowego (dodatkowe wynagrodzenie kwartale). Skoro postanowienia aktu kreującego stosunek pracy nie zawierały uregulowań dotyczących zachowania przez ubezpieczonego prawa do spornych składników wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku chorobowego, Sądy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego poczyniły ustalenia co do obowiązującej u pracodawcy praktyki w tym zakresie i przyjęły, że nagroda roczna i dodatkowe wynagrodzenie uzależnione były wyłącznie od wyników finansowych spółki, a ich wypłata na rzecz osób zarządzających nie była wyłączona za okres pobierania przez tych pracowników zasiłku chorobowego. Najbardziej przekonującym argumentem na rzecz słuszności powyższej tezy jest fakt, że ubezpieczony otrzymał za 2011 rok sporną nagrodę roczną w maksymalnej wysokości 300%

miesięcznego wynagrodzenia podstawowego, mimo że w okresie obrachunkowym korzystał ze świadczeń chorobowych. Niewypłacenie mu nagrody rocznej oraz dodatkowych wynagrodzeń za 2013 rok było zaś spowodowane niewypracowaniem przez spółkę zysku. Wliczenie spornych nagród do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za tenże rok oznaczałoby, że ubezpieczony w okresie niewykonywania pracy na skutek niezdolności spowodowanej chorobą uzyskalby w pobieranym zasiłku surogat składników wynagrodzenia, jakich – z uwagi na wyniki finansowe spółki - nie otrzymałby wykonując pracę. Przeczyłoby to sensowi regulacji art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej oraz istocie samego zasiłku chorobowego, którego celem jest rekompensowanie zarobków utraconych wskutek ziszczenia się ryzyka czasowej niezdolności do pracy, a który nie powinien stać się źródłem nieuzasadnione przysporzenia na rzecz chorującego pracownika.

Konkludując wypada podzielić dokonaną przez Sądy obu instancji subsumcję przepisu art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej do ustalonego w sprawie stanu faktycznego.

Poczynione przez Sądy orzekające ustalenia faktyczne stanowiące podstawę zaskarżonego wyroku są dziś dla Sądu Najwyższego wiążące z mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c., zwłaszcza wobec bezskuteczności kasacyjnego zarzutu naruszenia przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 277 k.p.c. Trzeba bowiem przypomnieć, że zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Skarżący nie może zatem skutecznie powoływać się na brak wszechstronnego i wnikliwego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, ponieważ zakres ten nie jest objęty kognicją Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy między innymi w postanowieniu z dnia 23 września 2005r. III CSK 13/05 (OSNC 2006 nr 4, poz.76). W uzasadnieniu tego orzeczenia zważono, że treść i kompozycja art. 398³ k.p.c. wskazują, iż chociaż generalnie dopuszczone jest oparcie skargi kasacyjnej na podstawie naruszenia przepisów postępowania, to jednak z wyłączeniem zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nawet jeśli naruszenia te mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Inaczej mówiąc, niedopuszczalne jest oparcie skargi na podstawie, którą wypełniają takie właśnie zarzuty. W tej sytuacji skarga

kasacyjna ograniczona tylko do zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów, nie wskazująca na inne naruszenia prawa, byłaby niedopuszczalna jako nieoparta na ustawowej podstawie.

Nie podzielając zarzutów i wniosków kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł o oddaleniu przedmiotowej skargi.

kc