



Sygn. akt I UK 185/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 lipca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Dawid Miąsik

SSN Maciej Pacuda (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.

o zasiłek chorobowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 lipca 2018 r.,

skargi kasacyjnej ubezpieczonej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 20 grudnia 2016 r., sygn. akt V Ua [...],

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

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. decyzją z dnia 18 stycznia 2016 r. przyjął do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonej K. K. z tytułu zatrudnienia w Publicznej Szkole Podstawowej w G. za okresy od dnia 19 grudnia 2014 r. do dnia 3 czerwca 2015 r. oraz od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. wynagrodzenie za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, czyli za grudzień 2014 r., w wysokości 2.682,76 zł, stanowiącej równowartość wynagrodzenia zasadniczego, po odliczeniu potrąconych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 18 sierpnia 2016 r., wydanym na skutek odwołania wniesionego przez ubezpieczoną od decyzji organu rentowego, zmienił tę decyzję i przyjął jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należnego ubezpieczonej za okres od dnia 19 grudnia 2014 r. do dnia 3 czerwca 2015 r. oraz od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. wynagrodzenie wypłacone jej z tytułu zatrudnienia w Urzędzie Gminy G. na stanowisku wójta gminy.

Sąd Rejonowy ustalił, że ubezpieczona od dnia 1 września 1981 r. do dnia 28 grudnia 2015 r. była zatrudniona w Publicznej Szkole Podstawowej w G.. Od dnia 1 grudnia 2006 r. do dnia 8 grudnia 2014 r. zajmowała natomiast stanowisko wójta gminy G.. W czasie wykonywania tej pracy korzystała w Publicznej Szkole Podstawowej w G. z urlopu bezpłatnego. W dniu 5 grudnia 2014 r. ubezpieczona została uznana za osobę czasowo niezdolną do pracy z powodu choroby i w związku z tym przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 30 czerwca 2015 r.

Uwzględniając tak ustalony stan faktyczny sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że odwołanie ubezpieczonej jest uzasadnione. Sąd ten przypomniał regulacje art. 36 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (dalej jako ustawa zasiłkowa). Podniósł ponadto, że w świetle art. 2 k.p., pozostaje bezsporne, że osobę pełniącą funkcję wójta należy uznawać za pracownika, a zatem znajdują do niej zastosowanie wspomniane wcześniej przepisy ustawy zasiłkowej. Dlatego w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy kluczowe okazało się ustalenie daty,

w której powstała niezdolność ubezpieczonej do pracy. Implikowała ona bowiem wskazanie właściwej podstawy przysługującego jej wymiaru zasiłku chorobowego. Absencja chorobowa ubezpieczonej rozpoczęła się zaś bezspornie w dniu 5 grudnia 2014 r., tj. w czasie, gdy ubezpieczona pracowała jako wójt Gminy G., przy czym w dniu 8 grudnia 2014 r. powyższa umowa o pracę została rozwiązana w związku z wygaśnięciem mandatu wójta. Następnie ubezpieczona w ustawowym terminie zgłosiła gotowość do podjęcia od dnia 9 grudnia 2014 r. pracy u poprzedniego pracodawcy, u którego korzystała z urlopu bezpłatnego, jednakże cały czas pozostawała niezdolna do pracy w związku z chorobą.

Zdaniem Sądu Rejonowego, regulacje w zakresie ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zawarte w art. 36 ustawy zasiłkowej wyraźnie wskazują, iż podstawę tę winno stanowić przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, przy czym należy uwzględniać wynagrodzenie uzyskane u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Sąd pierwszej instancji podkreślił też, że ustawodawca nie przewiduje żadnych wyjątków od powyższych zasad, nawet w sytuacji, gdy w czasie pozostawania niezdolnym do pracy zmianie ulegnie pracodawca, a tym samym wysokość wynagrodzenia, jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy stwierdził również, że ustalenie daty powstania niezdolności do pracy nie zależy od tego, jakie świadczenia pobierał pracownik i przez kogo były one wypłacane (czy to przez pracodawcę, czy też przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych), ale od momentu faktycznego pozostawania przez daną osobę niezdolną do pracy, stwierdzonego odpowiednim zaświadczeniem lekarskim. Ubezpieczona była natomiast niezdolna do pracy od dnia 5 grudnia 2014 r., tj. w czasie trwania stosunku pracy na stanowisku wójta Gminy G., kiedy płatnikiem składek był Urząd Gminy G..

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd pierwszej instancji uznał, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należnego ubezpieczonej za okres od dnia 19 grudnia 2014 r. do dnia 3 czerwca 2015 r. i od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. stanowiło wynagrodzenie wypłacone ubezpieczonej w związku z pracą wykonywaną na stanowisku wójta Gminy G..

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 20 grudnia 2016 r., wydanym na skutek apelacji wniesionej przez organ rentowy od wyroku Sądu pierwszej instancji, zmienił ten wyrok i oddalił odwołanie.

Zdaniem Sądu Okręgowego, apelacja organu rentowego była uzasadniona, albowiem podniesiony w niej zarzut naruszenia art. 36 ust. 1 i 4 ustawy zasiłkowej okazał się trafny.

Sąd drugiej instancji stwierdził przy tym, że ograniczenie się wyłącznie do literalnej wykładni powołanego przepisu wskazywałoby na trafność wyroku Sądu Rejonowego. W stanie faktycznym niniejszej sprawy niezwykle ważną okolicznością był jednak fakt zmiany pracodawcy. To szkoła zaledwie po upływie 3 dni od powstania niezdolności do pracy stała się bowiem z dniem 9 grudnia 2014 r. płatnikiem składek. Dlatego należało odnieść się do wykładni funkcjonalnej art. 36 ustawy zasiłkowej. Nie można było bowiem zapominać o roli zasiłku chorobowego. Celem zasiłku chorobowego jest zrekompensowanie wynagrodzenia za pracę utraconego wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby i z tego względu wysokość zasiłku chorobowego nie może być zdecydowanie wyższa lub niższa niż wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby nie chorował.

Sąd Okręgowy odwołał się równocześnie do poglądu prawnego wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 2006 r., I UK 291/05, zgodnie z którym kompensowane z ubezpieczenia społecznego może być to wynagrodzenie, którego pracownik faktycznie nie uzyskuje w związku z chorobą, czyli należne od aktualnego pracodawcy, a nie takie, które ubezpieczony osiągał w przeszłości, przed zajściem zdarzenia chronionego ubezpieczeniem chorobowym. Zasiłek chorobowy nie jest rekompensatą za utracone wyższe zarobki u poprzedniego pracodawcy.

Sąd drugiej instancji zwrócił także uwagę, iż Sąd Najwyższy rozpoznawał podobną choć nie tożsamą sprawę, ale dotyczącą także m.in. zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w przypadku zmiany osoby pracodawcy (sprawa I UK 223/14 zakończona wyrokiem z dnia 18 marca 2015 r.). W sprawie tej niezdolność powstała wprawdzie u nowego pracodawcy, u którego zarobki były niższe, ale żądanie dotyczyło właśnie sposobu ustalenia wysokości podstawy wymiaru zasiłku chorobowego tak, aby podstawę dla jego ustalenia stanowiło

przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, czyli uzyskiwane u poprzedniego pracodawcy. Sąd Najwyższy stanął jednakże na stanowisku, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u tego pracodawcy, z którym łączy go stosunek pracy w okresie powstania niezdolności do pracy. Podkreślił też, że po zmianie pracodawcy podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie uzyskane przez pracownika u nowego pracodawcy. Zasiłek chorobowy rekompensuje bowiem utracone wynagrodzenia za pracę i nie może być kilkakrotnie wyższy niż wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie chorował.

Podzielając ten pogląd, Sąd Okręgowy uznał, że wynika z niego, że w sytuacji zmiany pracodawcy, który jest płatnikiem składek, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowić będzie wynagrodzenie osiągnięte u płatnika składek (aktualnego pracodawcy). Dlatego stanął na stanowisku, że zaskarżona w niniejszej sprawie decyzja organu rentowego odpowiadała prawu.

Ubezpieczona K. K. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 20 grudnia 2016 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego to jest: art. 36 ust. 1 i 4 ustawy zasiłkowej, przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że - wbrew literalnej wykładni tego przepisu - „celem zasiłku chorobowego jest rekompensowanie wynagrodzenia za pracę utraconego wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby oraz, że z tego względu wysokość zasiłku chorobowego nie może być zdecydowanie wyższa lub niższa niż nagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby nie chorował.”

Zdaniem skarżącej, wartość należnego jej świadczenia z ubezpieczenia społecznego, to jest zasiłku chorobowego, zgodnie z treścią art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej, powinna zostać ustalona przy uwzględnieniu jako podstawy wymiaru przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego jej za okres 12 miesięcy kalendarzowych, poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Przepis art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach w sposób jednoznaczny, niewymagający odwoływania się do wykładni funkcjonalnej, ustanawia regułę co do

sposobu ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Bez znaczenia dla wysokości należnych ubezpieczonemu świadczeń pozostają zaś zdarzenia, które nastąpiły po powstaniu niezdolności do pracy, takie jak ustanie zatrudnienia i - następująca bezpośrednio po tym zdarzeniu - zmiana pracodawcy w okresie niezdolności do pracy, tym bardziej że zgodnie z treścią art. 36 ust. 4 ustawy zasiłkowej, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy.

Powołując się na tak sformułowany zarzut kasacyjny, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i zmianę tego wyroku przez przyjęcie jako podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego skarżącej za okres od dnia 19 grudnia 2014 r. do dnia 3 czerwca 2015 r. oraz od dnia 22 czerwca 2015 r. do dnia 30 czerwca 2015 r. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wypłaconego za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, tj. grudzień 2014 r., jakie osiągała w związku z pracą w Urzędzie Gminy G. na stanowisku wójta, a także o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji oraz o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozpatrywana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna jest uzasadniona.

Wypada przypomnieć, że zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla ubezpieczonych będących pracownikami są uregulowane w art. 36 i następnych ustawy zasiłkowej. W myśl art. 36 ust. 1 tej ustawy, regułą jest, że 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 jednak niezdolność do pracy powstała przed upływem

okresu, o którym mowa w ust. 1, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (ust. 2). Z kolei, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za jeden dzień niezdolności do pracy stanowi jedna trzydziesta część wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku (ust. 3). Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się zaś z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy (ust. 4).

Kolejne przepisy ustawy zasiłkowej, to jest art. 37, art. 40, art. 41 tej ustawy przewidują pewne odstępstwa od reguł określonych w art. 36 ust. 1 i 2. Dzieje się tak, gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego, co powoduje, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie, które ubezpieczony będący pracownikiem otrzymałby, gdyby pracował pełny miesiąc kalendarzowy (art. 37); gdy nastąpiła zmiana umowy o pracę polegająca na zmianie wymiaru czasu pracy, powodując, że podstawę wymiaru zasiłku stanowi wynagrodzenie ustalone dla nowego wymiaru czasu pracy, jeżeli zmiana nastąpiła w miesiącu, w którym powstała niezdolność do pracy, lub w miesiącach, o których mowa w art. 36 (art. 40); przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku (art. 41). Zdaniem Sądu Najwyższego, w warunkach niniejszej sprawy nie zachodzi jednak żadna z powołanych w tych przepisach okoliczności. Jak wynika bowiem z wiążących w postępowaniu kasacyjnym ustaleń faktycznych poczynionych przez Sądy *meriti* (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), niezdolność skarżącej do pracy uprawniająca ją do zasiłku chorobowego powstała w okresie trwającego od dnia 1 grudnia 2006 r. do dnia 8 grudnia 2014 r. jej zatrudnienia w Urzędzie Gminy w G., a konkretnie w dniu 5 grudnia 2014 r., i trwała następnie także po ustaniu tego zatrudnienia oraz po zgłoszeniu przez skarżącą gotowości do podjęcia pracy u pracodawcy, który udzielił jej urlopu bezpłatnego na okres sprawowania funkcji wójta Gminy G.

Co już wcześniej zostało podniesione, art. 36 ust. 4 ustawy zasiłkowej statuuje regułę, zgodnie z którą 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. Oznacza to, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u tego pracodawcy będącego płatnikiem składek, z którym łączy go stosunek pracy w dacie powstania niezdolności do pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 maja 2006 r., I UK 291/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 169; z dnia 15 kwietnia 2013 r., I BU 17/12, LEX nr 1554833; z dnia 3 października 2013 r., II UK 96/13, OSNP 2014 nr 9, poz. 133, a także z dnia 8 czerwca 2017 r., I UK 257/16, dotychczas niepublikowany).

W opozycji do tych poglądów nie stoi również powoływany przez Sąd drugiej instancji wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I UK 223/14 (OSNP 2017 nr 1, poz. 9). Przeciwnie, i w tym orzeczeniu Sąd Najwyższy w pełni zaaprobował bowiem owe poglądy, stwierdzając, że warunkiem zastosowania art. 36 ust. 4 ustawy zasiłkowej jest powstanie niezdolności do pracy w tym okresie ubezpieczenia, w którym pracownik uzyskał już wynagrodzenie u pracodawcy będącego płatnikiem składek. Inaczej mówiąc, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u tego pracodawcy, z którym łączy go stosunek pracy w okresie powstania niezdolności do pracy. To że wyrokiem tym Sąd Najwyższy potwierdził prawidłowość wydanej w tamtej sprawie decyzji organu rentowego, ustalającej podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonej bez uwzględnienia wynagrodzenia uzyskanego przez nią u poprzedniego pracodawcy, wynikało natomiast stąd, że orzeczenie to zapadło w stanie faktycznym zupełnie odmiennym w stosunku do występującego w niniejszej sprawie, w którym do powstania niezdolności do pracy doszło już po zmianie pracodawcy, a zatem regulacja art. 36 ust. 4 ustawy zasiłkowej determinowała właśnie konieczność wyboru takiego sposobu ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, który nie mógł uwzględniać art. 36 ust. 1, lecz art. 37 ust. 1 i ust. 2 pkt 1 tej ustawy.

Nie można również zgodzić się z tą częścią argumentacji przedstawionej przez Sąd Okręgowy, w zakresie której Sąd ten posiłkował się stanowiskiem zajęтым przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 2006 r., I UK 291/05

(OSNP 2007 nr 11-12, poz. 169). I w tym orzeczeniu Sąd Najwyższy, stwierdzając, że cel, jakiemu służy zasiłek chorobowy, polega bez wątpienia na rekompensacie wynagrodzenia, które pracownik utracił z powodu niezdolności do pracy w związku z chorobą, podkreślił bowiem, że nie ma podstaw do stwierdzenia, iż na wysokość tego świadczenia powinno mieć wpływ wynagrodzenie osiąmane w ramach stosunków pracy zakończonych przed powstaniem niezdolności do pracy. Kompensowane z ubezpieczenia społecznego może być bowiem to wynagrodzenie, którego faktycznie pracownik nie uzyskuje w związku z chorobą, czyli należne od aktualnego pracodawcy, a nie takie, które ubezpieczony osiągał w przeszłości, przed zajściem zdarzenia chronionego ubezpieczeniem chorobowym.

Podsumowując ten wątek rozważań, Sąd Najwyższy w obecnym składzie stoi zatem na stanowisku, że w okolicznościach faktycznych konkretnej sprawy o tym, który z powołanych wcześniej przepisów ustawy zasiłkowej (art. 36 ust. 1 lub ust. 2, czy też w szczególności art. 37) znajdzie zastosowanie do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego decyduje, z mocy art. 36 ust. 4 tej ustawy, przede wszystkim moment ziszczenia się ryzyka objętego tą ustawą, czyli – w przypadku zasiłku chorobowego – powstanie niezdolności do pracy w powiązaniu z warunkami płacowymi ubezpieczonego pracownika określonymi u pracodawcy zatrudniającego go w dacie powstania tej niezdolności. Jeśli więc niezdolność do pracy powstała w okresie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy i trwała nadal w okresie zatrudnienia u następnego pracodawcy, to przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego musi zostać uwzględnione przeciętne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy (art. 36 ust. 1), a gdy ustalenie takie nie jest możliwe ze względu na zbyt krótkie zatrudnienie u pracodawcy zatrudniającego pracownika w dacie powstania niezdolności do pracy, przeciętne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia (art. 36 ust. 2). W każdym jednak razie będzie to wynagrodzenie uzyskane u tego pracodawcy, który zatrudniał pracownika w dacie powstania niezdolności do pracy, a nie wynagrodzenie przysługujące u tego pracodawcy który zatrudnił pracownika w okresie trwającej już nieprzerwanej niezdolności do pracy.

Zdaniem Sądu Najwyższego, stanowisko to wzmacniają dodatkowo następujące argumenty. Po pierwsze, zgodnie z art. 92 § 2 k.p. wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, co oznacza, że nie ma znaczenia czy pracownik przed zmianą pracodawcy otrzymywał u pracodawcy zatrudniającego go w dacie powstania niezdolności do pracy wynagrodzenie chorobowe, czy też zasiłek chorobowy, skoro oba te świadczenia są ustalane według tych samych zasad. Po drugie, w myśl art. 43 ustawy zasiłkowej, podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie ustala się na nowo, jeżeli między okresami pobierania zasiłków zarówno tego samego rodzaju, jak i innego rodzaju nie było przerwy albo przerwa była krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe, co należy rozumieć w ten sposób, że w sytuacjach określonych w tym przepisie (brak przerwy w pobieraniu zasiłków nawet różnego rodzaju lub przerwa krótsza niż 3 miesiące kalendarzowe) podstawa wymiaru zasiłku chorobowego pozostaje niezmienna do końca okresu zasiłkowego (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II UK 206/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 101). Po trzecie, stosownie do art. 7 ustawy zasiłkowej, zasiłek chorobowy przysługuje również osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli niezdolność do pracy trwała bez przerwy co najmniej 30 dni i powstała, między innymi, nie później niż w ciągu 14 dni od ustania tytułu ubezpieczenia chorobowego, co w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy trzeba tłumaczyć w ten sposób, że gdyby skarżąca nie reaktywowała stosunku pracy z pracodawcą, który udzielił jej urlopu bezpłatnego na czas sprawowania funkcji wójta Gminy G. (zresztą zgłoszenie przez skarżącą gotowości do podjęcia pracy u tego pracodawcy miało wyłącznie formalny charakter, jeśli zważyć, że owa gotowość nie mogła być faktycznie zrealizowana ze względu na niezdolność do pracy), miałyby prawo do zasiłku chorobowego wypłacanego w związku z pełnieniem funkcji wójta, którego podstawa z całą pewnością byłaby ustalana z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskiwanego na tym stanowisku.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy warto również przywołać trafne poglądy prawne wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 stycznia 2014 r., I UK 328/13 (LEX nr 1646100), a także w wyroku z dnia 25 października

2017r., II UK 400/17 (LEX nr 2390726), zgodnie z którymi, z treści przepisów art. 36 ustawy zasiłkowej wynika, iż do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wyłącznie wynagrodzenie z 6 (aktualnie 12) miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, w czasie których pracownik uzyskał wynagrodzenie i które przypadły w okresie ubezpieczenia chorobowego. Nie budzi wątpliwości, że okres urlopu bezpłatnego nie jest okresem ubezpieczenia chorobowego. W okresie tym pracownik nie osiąga przychodu, brak jest podstawy do wyliczenia składki i nie powstaje obowiązek jej opłacania. W związku z tym należy uznać, że okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu trwania ubezpieczenia chorobowego w rozumieniu art. 6 ust. 1 ustawy zasiłkowej i okresu ubezpieczenia chorobowego w rozumieniu art. 36 ust. 5 tej ustawy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2002 r., III UZP 4/02, OSNAPIUS 2002 nr 24, poz. 601). Wobec tego uwzględnienie przez Sąd okresu urlopu bezpłatnego do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego byłoby nieuzasadnione. Nie ma wątpliwości, że uwzględnia się wyłącznie wynagrodzenie ze stosunku pracy osiągnięte tylko u obecnego płatnika składek (chyba że następuje przejście zakładu w trybie art. 23¹ k.p. lub innych przepisów szczególnych, gdyż wtedy mamy do czynienia z ciągłością stosunku pracy). Zawsze chodzi o obecnego płatnika składek (dotyczy to również zasiłku za okres niezdolności do pracy powstałej po ustaniu zatrudnienia, gdyż i wtedy obliczenie podstawy wymiaru następuje od wynagrodzenia uzyskanego od dotychczasowego pracodawcy, skoro prawo do zasiłku wiąże się z zatrudnieniem u tegoż pracodawcy).

Kierując się więc przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że podniesiony w rozpatrywanej skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 36 ust. 1 i 4 ustawy zasiłkowej jest w pełni uzasadniony. Dlatego też, opierając się na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., a w odniesieniu do kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

