

POSTANOWIENIE

Dnia 24 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z odwołania E. J.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych [...] Oddziału w Warszawie

z udziałem B. Sp. z o.o.

o zasiłek chorobowy,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 24 kwietnia 2024 r.,

na skutek skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze

z dnia 19 października 2022 r., sygn. akt VII Ua 9/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz odwołującej się kwotę 240 (dwieście czterdzieści) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze, wyrokiem z dnia 19 października 2022 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze z dnia 16 lutego 2022 r. oraz poprzedzającą go decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, [...] Oddział w Warszawie z dnia 7 października 2020 r. i ustalił podstawę wymiaru zasiłku chorobowego E. J. na kwotę 5.970,31 zł, przy stawce dziennej w wysokości 100%

podstawy wymiaru 199,01 zł oraz przyjął, że nie nastąpiła nadpłata zasiłku chorobowego za okres od 3 maja do 31 sierpnia 2020 r.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik organu rentowego. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej został oparty na podstawie z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W jego ocenie, kwestia sporna dotyczyła tego czy nagrody wypłacane wnioskodawczyni w trakcie zatrudnienia na stanowisku Team Leadera w punkcie I. powinny być wzięte pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Z przekazanych przez płatnika składek wyjaśnień wynika, że nagrody za udział w konkursie wypłacane są Team Leaderowi, który dobrowolnie przystąpi w danym miesiącu do konkursu. Team Leader otrzymuje nagrodę, jeśli zespół podległych mu pracowników wypracuje określone warunki sprzedażowe, a wysokość składnika jest uzależniona od uzyskanych wartości sprzedażowych. Konkurs jest ogłaszany zawsze na okres jednego miesiąca kalendarzowego, przy czym pracodawca zastrzegał prawo zaprzestania jego ogłaszania, co miało miejsce w kwietniu i maju 2020 r. Ponadto z uwagi na przerwę między okresami, za które nagroda mogła być przyznana, składnik ten nie może stanowić podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wnioskodawczyni od 3 maja 2020 r. do 2 października 2020 r. Skoro Sąd odwoławczy zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i poprzedzającą go decyzję organu rentowego, to takie orzeczenie prowadzi do oczywistego naruszenia art. 41 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1732, dalej jako ustawa zasiłkowa).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik odwołującej się wniósł o nieuwzględnienie wniosku organu rentowego o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Organ rentowy w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej trafnie określił, jak należy rozumieć przesłankę „oczywistego naruszenia prawa. Faktycznie chodzi o elementarnie wadliwą interpretację normy prawnej, której

rozumienie jest powszechnie akceptowane. Jednak w judykaturze podkreśla się, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z dnia 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z dnia 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z dnia 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 3 października 2013 r., III SK 11/13, LEX nr 1380967).

Zdaniem organu rentowego, doszło w sprawie do kwalifikowanego naruszenia art. 41 ust. 2 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z tym przepisem 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.

Podstawą oceny, czy doszło do kwalifikowanego naruszenia prawa są ustalenia Sądu Okręgowego, a nie Sądu pierwszej instancji, skoro skarga kasacyjna przysługuje od orzeczenia sądu drugiej instancji. Niemniej ze sprawy wynika, że E. J. od 2016 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w B. Sp. z o.o. w W. na stanowisku przedstawiciela bankowego I.. Od dnia 1 lutego 2019 r. ubezpieczonej zostało powierzone stanowisko Team Leadera. Wynagrodzenie ubezpieczonej oscylowało wokół minimalnego wynagrodzenia za pracę. Pracodawca odwołująca się (w 2019 r. i 2020 r.) organizował comiesięczny konkurs dla Team Liderów w celu zwiększenia sprzedaży rachunków oszczędnościowo - rozliczeniowych w punktach I.. W przypadku wykonania przez pracowników punktu I. przypisanego do niego indywidualnego planu sprzedaży produktów w danym miesiącu, Team Lider tego punktu otrzymywał nagrodę i takie świadczenie odwołująca się otrzymywała w każdym miesiącu, gdyż brała udział w tych konkursach, otrzymując kwoty w przedziale od 3.300 zł do 4.200 zł. Jednocześnie odwołująca się nie korzystała ze zwolnień lekarskich w tym czasie,

jak i nie było sytuacji, aby pracodawca nie ogłaszał miesięcznego konkursu w zakresie zwiększenia sprzedaży. Podstawa wymiaru składek wynosiła w przypadku wnioskodawczyni (od marca 2019 r. do marca 2020 r.) od 7.130 zł do 8.189.60 zł. Z kolei od dnia 31 marca 2020 r. była niezdolna do pracy, zaś 3 października 2020 r. urodziła dziecko.

W tym stanie faktycznym rysuje się obowiązek odkodowania, jakiego rodzaju świadczenie otrzymywała odwołująca się z racji udziału w konkursie. Ma to znaczenie, bowiem zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, 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. Tej normy skarżący nie kontestuje w skardze kasacyjnej, zaś w odniesieniu do skarżącej nie było sytuacji obniżenia jej spornego świadczenia, gdyż nie korzystała ze zwolnień lekarskich. Zatem dane kryterium (nieobecność w pracy) nie rozstrzyga samodzielnie o wyniku sprawy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego - zapadłym po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 czerwca 2008 r., SK 16/06 (OTK-A z 2008 r. nr 5, poz. 85), i na gruncie obecnego brzmienia art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej - przyjmuje się, że w odniesieniu do nagród, a więc świadczeń przyznawanych pracownikowi na podstawie swobodnego uznania pracodawcy, 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2016 r., I UK 178/16, LEX nr 2089623), aby ustalić, czy absencja w pracy (spowodowana korzystaniem z zasiłków) rzutowała na prawo pracownika do danego składnika wynagrodzenia. Sąd Okręgowy podkreślił, że nie został wykazany żaden przypadek długotrwałego zwolnienia lekarskiego, obejmujący okres przekraczający miesiąc lub trwający nawet kilka miesięcy, w którym osoba zatrudniona na stanowisku Team Leadera uzyskiwałaby jednocześnie zasiłek chorobowy jak i stosowną nagrodę.

Idąc dalej, z przepisów zakładowych (w świetle ustaleń, które wiążą) nie wynika, by za okres niezdolności do pracy świadczenie nie przysługiwało Team

Leaderowi. Trzeba też dostrzec, z jakim składnikiem mamy do czynienia. W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano, że decydujące dla zakwalifikowania premii jako regulaminowej albo uznaniowej jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 1-2, poz. 29 i uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254). W końcu współczesne mechanizmy wynagradzania pracowników zawierają często złożone komponenty odpłatności za pracę, nawiązujące często do rozwiązań prawa cywilnego. Tego rodzaju model nie ułatwia interpretacji przepisów ustawy zasiłkowej, lecz nie tworzy też domniemania, że dane świadczenie nie powinno stanowić podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, zwłaszcza gdy weźmie się pod uwagę sposób wypłaty tego świadczenia na przestrzeni kilku lat (tu ponad 4 lat). Jego stałości nie można postrzegać przez pryzmat dwóch miesięcy (kwiecień i maj 2020 r.), kiedy to nie był ogłaszany konkurs dla Team Leaderów. Przyczyna tego stanu rzeczy była obiektywna w związku z pandemią (COVID-19) i obostrzeniami utrudniającymi normalne prowadzenie działalności w sektorze szeroko rozumianych usług bankowych. Słusznie zatem Sąd Okręgowy badał zarówno treść przepisów płacowych, jak i praktykę ich stosowania przez pracodawcę, powołując się dodatkowo na poglądy judykatury (na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2021 r., II USKP 25/21, LEX nr 3191133). Uwzględniając powyższe, brak było podstaw - w ocenie Sądu Okręgowego - do tego, aby podstawę wymiaru

zasiłku chorobowego odwołującej inaczej ustalać za okres od 3 maja 2020 r. niż za okres od 31 marca 2020 r., kiedy to odwołująca się rozpoczynała długotrwałą, nieprzerwaną niezdolność do pracy potwierdzoną zwolnieniem lekarskim.

W świetle tych rozważań orzeczenie Sądu Okręgowego nie może być uznane za oczywiście niesprawiedliwe, a tym samym nie ma podstaw do przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, co obligowało do orzeczenia na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. oraz art. 98 § 1 związku z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]