

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 6 października 2016 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddziału w Ł. z dnia 28 sierpnia 2015 roku w ten sposób, że wliczył do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, wypłaconego za okres od 6 czerwca 2012 roku do 26 listopada 2012 roku, i świadczenia rehabilitacyjnego, wypłaconego za okres od 27 listopada 2012 roku do 24 lipca 2013 roku, premię regulaminową, wypłaconą wnioskodawczyni E. K., w okresie od czerwca 2011 roku do grudnia 2011 roku (pkt 1 wyroku) oraz oddalił odwołanie w pozostałej części (pkt 2).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

E. K., w dniu 28 marca 2008 roku, zawarła z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. umowę o telepracę na czas nieokreślony. W umowie strony ustaliły, iż będzie jej przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze oraz premia wypłacana po spełnieniu następujących warunków: na 1 akcji musi być minimum 10 osób, gospodarz może przyprowadzić minimum 2 osoby, maximum 5 osób towarzyszących, tzw. gości, na 1 akcji muszą być minimum 2 pary małżeńskie. Poza tym premia była określona za ilość osób na 1 akcji. Kolejnymi aneksami wprowadzano zmiany odnośnie m.in. ilości osób obecnych na 1 akcji i wysokości premii od tego zależnej. Sama konstrukcja premii nie ulegała zmianie. Przy czym w aneksie z dnia 1 września 2009 roku wskazano, iż premia jest premią regulaminową. Porozumieniem z dnia 29 grudnia 2011 roku strony zmieniły dotychczasowe warunki wynagradzania w ten sposób, że została zlikwidowana premia regulaminowa. Ustalono, iż wnioskodawczyni przysługiwać będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nadto wprowadzono premię uznaniową, uzależnioną od obrotu brutto zafiskalizowanego. Nowe warunki obowiązywały od dnia 1 stycznia 2012 roku. W dniu 1 stycznia 2012 roku pomiędzy wnioskodawczynią a (...) sp. z o.o. w Ł. została zawarta umowa zlecenia na okres do dnia 31 grudnia 2012 roku. Ustalono, iż wynagrodzenie będzie zależne od ilości osób i ilości par oraz ilości akcji. Aneksem z dnia 18 maja 2012 roku zmieniono stawkę wynagrodzenia za daną ilość osób na akcji, nie zmieniając samej konstrukcji wynagrodzenia. Po zmianie warunków wynagradzania za okres urlopu wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie wliczone tylko od wynagrodzenia zasadniczego, bez premii. Wykazana przez pracodawcę wnioskodawczyni podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe wynosiła w: kwietniu 2011 roku - 3012,29 zł, maju 2011 roku - 2385,73 zł, czerwcu 2011 roku - 4038,53 zł, lipcu 2011 roku - 2263,72 zł, sierpniu 2011 roku - 1651 zł, wrześniu 2011 roku 2641 zł, październiku 2011 roku - 2551 zł, listopadzie 2011 roku - 2216 zł, grudniu 2011 roku 3104 zł, styczniu 2012 roku - 2180zł, lutym 2012 roku - 2527,31zł, marcu 2012 roku - 2931 zł, kwietniu 2012 roku - 3096,40zł, maju 2012 roku - 1906,01 zł. Z uwagi na niezdolność do pracy wypłacono wnioskodawczyni zasiłek chorobowy za okres od 16 czerwca 2012 roku do 26 listopada 2012 roku oraz świadczenie rehabilitacyjne za okres od 27 listopada 2012 roku do 24 lipca 2013 roku od podstawy wymiaru 1.701,60zł.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż odwołanie ubezpieczonej zasługuje w części na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy zważył, że spór w przedmiotowej sprawie sprowadzał się zasadniczo do oceny, czy do podstawy wymiaru świadczeń za czas choroby, w spornym okresie, należy wliczać premie, wypłacane co miesiąc, wnioskodawczyni. Sporna, zatem, była interpretacja art. 41 ust.1 ustawy zasiłkowej w kontekście orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 czerwca 2008 roku (SK 16/06, OTK-A 2008, nr 5, poz. 85, Dz. U. 2008 Nr 119, poz. 771). Odnosząc się do dyspozycji art.41 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2005 roku Nr 31, poz. 267 z późniejszymi zmianami) Sąd I instancji wskazał, że przepis ten ma na celu zapobieganie "podwójnemu" wypłaceniu tego samego składnika wynagrodzenia za ten sam okres - raz jako wynagrodzenie za pracę sensu stricto, drugi raz jako składnika wynagrodzenia uwzględnionego w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Podstawową zasadą, którą należy uwzględniać przy wykładni tego przepisu, jest jego cel polegający na przeciwdziałaniu możliwości podwójnego wypłacania tego samego składnika wynagrodzenia. Chodzi 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. Pracownik bowiem otrzymałby wynagrodzenie i odpowiednik wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy, tj. zasiłek chorobowy, w którego podstawie wymiaru byłoby także owo wynagrodzenie (wyrok SN z dnia 19 października 2006 r., III UK 89/06, OSNP 2007, nr 23-24, poz. 358, (...) 2007, nr 11, s. 40 oraz przywołane przez niego uchwała SN z dnia 23 listopada 1979 r., II UZP 22/79, OSNCP 1980 nr 6, poz. 110; wyrok SN z dnia 5 marca 1997 r., II UKN 15/97, OSNAPiUS 1997, nr 22, poz. 446). Przepis wskazuje, których składników wynagrodzenia nie uwzględnia się przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (innymi słowy podlegają one wyłączeniu z podstawy). Są to te składniki wynagrodzenia, co do których postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu, nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku.

Sąd Rejonowy wskazał, że pamiętać należy, iż zasadniczą cechą ubezpieczenia społecznego jest ochrona zdolności produkcyjnych człowieka przed skutkami zdarzeń losowych oraz zasada wzajemności świadczeń pracownika odprowadzającego składki i państwa wypłacającego zasiłek w razie niemożności świadczenia pracy. Ugruntowana jest zasada, że zasiłek chorobowy jedynie łagodzi skutki ryzyka niezdolności do pracy z powodu choroby, nie ma natomiast na celu pełnej kompensacji sui generis "szkody". Zasada ta wynika po pierwsze z założenia prymatu wynagrodzenia za pracę przed świadczeniem ubezpieczeniowym i ustalenia możliwie niskiej składki, po wtóre zaś, ze względów prewencyjnych, utrzymania udziału własnego w ponoszeniu skutków ryzyka chorobowego, na którego rozmiary pewien wpływ ma sam ubezpieczony (por. J. Jończyk, Prawo do zabezpieczenia społecznego, Zakamycze 2003, s. 208).

Zdaniem Sądu I instancji, analiza stanu faktycznego, prowadzi do wniosku, iż premie wypłacane wnioskodawczyni były obciążone składką. Przy czym, z dniem 1 stycznia 2012 roku, zmienił się charakter premii, z regulaminowego, na uznaniowy. Przesłanki przyznania premii regulaminowej, zawarte były w umowie o pracę wnioskodawczyni. Szczegółowo wskazano tam, za jaką ilość spotkań, ilość osób na tych spotkaniach, w tym par, jaka kwota premii była należna. Premia ta była wypłacana co miesiąc, de facto była uzależniona od efektów pracy wnioskodawczyni. Z analizy zapisów dotyczących premii zawartych w umowie wynika, iż w przypadku gdyby wnioskodawczyni nie zorganizowała żadnego spotkania, nie otrzymałaby premii. Zatem można z tego wyprowadzić wniosek, iż podczas niezdolności do pracy, gdy nie organizowała spotkań, nie wypracowywała premii, a więc jej wówczas nie otrzymywała. Bezsporne przy tym jest, iż od premii były odprowadzane składki. Z związku z powyższymi rozważaniami w ocenie Sądu Rejonowego, należy premię regulaminową wliczyć do podstawy wymiaru. Skoro wynagrodzenie wnioskodawczyni w okresie do grudnia 2011 roku składało się z wynagrodzenia zasadniczego w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę i premii regulaminowej i od obydwu tych składników były odprowadzane składki na ubezpieczenie społeczne, to właśnie kwota wynikająca z raportów składanych do ZUS, stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, winna być przyjęta do wyliczenia należnych wnioskodawczyni świadczeń z tytułu niezdolności do pracy.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że jeśli zaś chodzi o okres od stycznia 2012 roku, to zważywszy na fakt, iż premia miała charakter uznaniowy i była uzależniona od obrotu brutto zafiskalizowanego, a jej wypłacenie zależało od swobodnej decyzji pracodawcy (teoretycznie mogła więc być także wypłacona w okresie niezdolności do pracy), nie może ona zostać wliczona do podstawy wymiaru świadczeń za sporny okres.

Reasumując, zdaniem Sądu Rejonowego, skoro niezdolność do pracy wnioskodawczyni powstała w czerwcu 2012 roku, to, do obliczenia podstawy wymiaru należnych jej świadczeń z ubezpieczenia społecznego, należało wziąć pod uwagę przychód z okresu od kwietnia 2011 roku do maja 2012 roku, przy czym, za okres od kwietnia 2011 roku do grudnia 2011 roku, z uwzględnieniem wypłacanej premii regulaminowej, a od stycznia 2012 roku - bez uwzględnienia premii uznaniowej.

Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c. Sąd orzekł, jak w sentencji wyroku.

Powyższy orzeczenie w części tj. w zakresie pkt 1 zaskarżył organ rentowy.

Zaskarżonemu wyrokowi apelujący zarzucił:

1 naruszenie prawa materialnego art. 41 w zw. z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2005 roku Nr 31, poz. 267 z póź. zm.);

2. naruszenie prawa materialnego § 2 ust 1 pkt 1 rozporządzenia (...) i PS z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków ...(Dz. U z 2015 roku, poz. 2205 z póź. zm.);

3 naruszenie prawa procesowego tj. art. 316 k.p.c. nierozstrzygnięci sprawy co do istoty.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że w niniejszej sprawie, organ rentowy nie dysponował w szczególności informacjami o jakich mowa w § 2 ust 1 pkt 15 rozporządzenia (...) i PS z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków ...(Dz. U z 2015 roku, poz. 2205 z póź. zm.) tj. składniki wynagrodzenia za okresy miesięczne, kwartalne, roczne oraz za inne okresy, z podaniem liczby dni, które pracownik przepracował w tym okresie i które był obowiązany przepracować, przyczyny nieprzepracowania całego okresu i procent składki potrąconej, a w przypadku składników miesięcznych dodatkowo z podziałem na składniki wynagrodzenia stałe oraz składniki wynagrodzenia zmienne pomniejszane proporcjonalnie lub uwzględniane w kwocie faktycznej; które pozwoliłyby na uwzględnienie żądanych przez wnioskodawczynię premii regulaminowych. Takim zaświadczeniem nie dysponował również Sąd I instancji wydając zaskarżony wyrok, a co za tym idzie brak było przesłanek do przyjęcia, że premie regulaminowe wypłacane wnioskodawczyni w okresie od czerwca 2011 roku do grudnia 2011 roku mogły stanowić składnik podstawy wymiaru zasiłku chorobowego a następnie świadczenia rehabilitacyjnego. W odwołaniu wnioskodawczyni wskazywała kwoty wynagrodzeń jakie powinny być wzięte pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego. Były to jednak kwoty niewłaściwe, ponieważ wnioskodawczyni wskazywała kwoty, które stanowiły podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę wyroku przez oddalenie odwołania od decyzji z dnia 28 sierpnia 2015 roku bądź uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 30 stycznia 2017 roku wnioskodawczyni wniosła o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do prawidłowej interpretacji przepisu art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2005 roku Nr 31, poz. 267 z póź. zm.) na gruncie którego należało ustalić czy do podstawy wymiaru świadczeń za czas choroby w spornym okresie należy wliczać premie wypłacane co miesiąc wnioskodawczyni.

Wskazana norma prawna 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.

W świetle art. 36 ust. 1 cytowanej ustawy 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.

Oznacza to, że, do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, wlicza się tylko te składniki wynagrodzenia, co do których, z przepisów układów zbiorowych lub innych aktów normatywnych, dotyczących wynagradzania, w sposób

jednoznaczny i definitywny zarazem, wynika, iż podlegają one zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu w okresie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego. (wyrok SN z dnia 11 maja 2005 r. (sygn. akt III UK 33/05, OSNP nr 23/2005 poz. 382). Tożsame ustalenia Sąd Najwyższy zawarł w wyroku z 6 lipca 2005 r. (sygn. akt III UK 65/05, niepublikowany, por. też postanowienie SN z 22.04.2008 r. sygn. akt UK 375/07 opubl. LEX 837073, wyrok z dnia 11 maja 2005 r., III UK 33/05, OSNP z 2005 r., Nr 23 poz. 382, wyroki SN z dnia 16 maja 2006 r., I UK 291/06, OSNP z 2007 r. Nr 11-12, poz. 169, z dnia 22 listopada 2006 r., III UK 98/06, niepublikowany, wyrok SN z dnia 6 września 2006 r., III UK 48/06, OSNP z 2007 r., Nr 17 - 18, poz. 258). Również wyrokiem z 16 maja 2006 r. (sygn. akt I UK 291/05, OSNP nr 11- 12/2007, poz. 169) Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy o wynagradzaniu muszą określać zasady zmniejszenia nagrody uznaniowej za okres choroby - np. w postaci zmniejszenia procentowego, czy kwotowego, bo **w braku takich postanowień nie jest możliwe stwierdzenie, czy brak nagrody, bądź jej wypłata w określonej wysokości zostały spowodowane nieobecnością pracownika, czy też zupełnie innymi względami**. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zawarł także w wyroku z 22 listopada 2006 r. (sygn. akt III UK 98/06, niepublikowany). Bardzo dobitnie, Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 18 kwietnia 2007 r. (sygn. akt I UK 312/06, "Monitor Prawa Pracy" nr (...), poz. 448), gdzie uznał, że **fakt niewypłacenia przez pracodawcę składnika wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, nie powoduje automatycznie obowiązku uwzględnienia go w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego**. Decydujące znaczenie Sąd Najwyższy przyznał przepisom o wynagradzaniu, a nie konkretnym okolicznościom faktycznym; uznał, że jeśli przepisy jednoznacznie wskazują, że pracownik zachowuje prawo do składnika wynagrodzenia za okres zasiłku chorobowego, to nie może być on uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku nawet, jeśli pracodawca składnika tego nie wypłacił. Dotyczy zatem to sytuacji, gdy pracodawca w regulaminie przyznaje choremu pracownikowi prawo do składnika wynagrodzenia więc składnik nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku, nawet jeśli pracodawca go nie wypłacił.

Oznacza to, że, 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 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 wypłacenia 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.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że niezbędnym było przeprowadzenie postępowania dowodowego w kierunku ustalenia zapisów zawartych w dokumentacji pracowniczej wnioskodawczynie. Wprawdzie Sąd Rejonowy przedsięwziął działania w tym kierunku zwracając się do byłego pracodawcy wnioskodawczynie o nadesłanie akt osobowych powódki czy też dokumentacji płacowej. **Wskazane dokumenty nie zostały nadesłane**. Do Sądu wpłynęło pismo informujące, że obecnie (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. , nie dysponuje dokumentacją, dotyczącą wnioskodawczynie, gdyż została ona [dokumentacja , nie wnioskodawczynie] przekazana nowemu zarządowi. W tej sytuacji nie uprawnionym było działanie Sądu Rejonowego w kierunku automatycznego przyjęcia twierdzeń wnioskodawczynie, że należało premię regulaminową wliczyć do podstawy wymiaru świadczeń, skoro brak było, w tym zakresie, jakiegokolwiek dokumentacji, potwierdzającej wskazane okoliczności. Zatem w myśl art. 41 ust 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ten składnik wynagrodzenia nie może być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, ponieważ brak jest dowodów w postaci dokumentacji pracowniczej czy

też odpowiednich zapisów umowy o pracę, z których wynikałoby, iż nie przewiduje się zmniejszenia premii za okres pobierania zasiłku chorobowego z tytułu niezdolności do pracy.

Dodatkowo, argumentację Sądu Rejonowego, osłabia fakt, że pracodawca, będący płatnikiem składek, był zobligowany do przedstawienia Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych zaświadczenia, które zawierałoby niezbędne dane dla organu rentowego, w przedmiocie ustalenia podstawy wymiaru świadczenia za czas choroby. Stanowi o tym § 2 ust 1 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2015 roku w sprawie zakresu informacji o okolicznościach mających wpływ na prawo do zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa lub ich wysokość oraz dokumentów niezbędnych do przyznania i wypłaty zasiłków (Dz. U z 2015 roku, poz. 2205 z póź. zm.), z którego to wynika, że dokumentem niezbędnym do przyznania i wypłaty przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, zwany dalej Zakładem, zasiłku chorobowego jest, złożone w formie papierowej lub w formie dokumentu elektronicznego uwierzytelnionego z wykorzystaniem kwalifikowanego certyfikatu lub profilu zaufanego ePUAP na elektroniczną skrzynkę podawczą Zakładu, **zaświadczenie płatnika składek zawierające w przypadku ubezpieczonego** będącego pracownikiem - informacje określone w załączniku nr 1 do rozporządzenia. Przy czym z załącznika tego wynika a konkretnie z pkt 15, że w przedmiotowym zaświadczeniu winny znaleźć się dane dotyczące składników wynagrodzenia za okresy miesięczne, kwartalne, roczne oraz za inne okresy, z podaniem liczby dni, które pracownik przepracował w tym okresie i które był obowiązany przepracować, przyczyny nieprzepracowania całego okresu i procent składki potrąconej, a w przypadku składników miesięcznych dodatkowo z podziałem na składniki wynagrodzenia stałe oraz składniki wynagrodzenia zmienne pomniejszane proporcjonalnie lub uwzględniane w kwocie faktycznej.

Powyższe oznacza, że pracodawca winien ściśle określone dane, dotyczące wypłaconego wynagrodzenia, przesłać organowi rentowemu, aby ten mógł dokonać prawidłowego ustalenia wysokości podstawy wymiaru świadczenia tj. zasiłku chorobowego a następnie świadczenia rehabilitacyjnego. Natomiast, jak wynika z akt sprawy, oraz twierdzeń strony pozwanej, organ rentowy, nie dysponował w/w informacjami, które pozwoliłyby na uwzględnienie, żądanych przez wnioskodawczynię, premii regulaminowych. Takim zaświadczeniem nie dysponował również Sąd I instancji, wydając zaskarżony wyrok, a co za tym idzie, brak było przesłanek do przyjęcia, że premie regulaminowe, wypłacane wnioskodawczyni w okresie od czerwca 2011 roku do grudnia 2011 roku, mogły stanowić składnik podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a następnie świadczenia rehabilitacyjnego.

Mając na uwadze powyższe, będąca w sporze decyzja organu rentowego, odpowiada prawu, a wyrok Sądu pierwszej instancji został wydany z naruszeniem art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity Dz. U. z 2005 roku Nr 31, poz. 267 z póź. zm.). W tych warunkach na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok, orzekając, jak w sentencji.

Przewodniczący Sędziowie

E.W.