

Sygn. VUa 40/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSO Ewa Tomczyk

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z wniosku K. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o zasiłek chorobowy

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy

i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 marca 2016r. sygn. IV U 73/16

1. oddala apelację;

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. na rzecz wnioskodawczyni K. K. kwotę 450 (czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego i kasacyjnego.

SSO Mariola Mastalerz SSO Urszula Sipińska-Sęk SSO Ewa Tomczyk

Sygn. akt V Ua 40/18

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 18 stycznia 2016 roku wydaną w sprawie numer (...) wobec K. K. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. przyjął do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego z tytułu zatrudnienia w (...) w G. za okresy od 19 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku oraz od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku wynagrodzenie za miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, czyli za grudzień 2014 roku w wysokości 2.682,76 zł, stanowiącej kwotę wynagrodzenia zasadniczego, po odliczeniu potrąconych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe.

Zaskarżonym wyrokiem z 18 sierpnia 2016 roku w sprawie o sygn. IV U 73/16 Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych **w punkcie 1**, zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że przyjął jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należnego wnioskodawczyni K. K. za okres od dnia 19 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku oraz od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku wynagrodzenie

wypłacone ubezpieczonej w związku z pracą w (...) G. na stanowisku Wójta (...), **w punkcie 2**, zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w T. na rzecz wnioskodawczyni K. K. kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

K. K. od dnia 1 września 1981 roku do dnia 28 grudnia 2015 roku była zatrudniona w (...) w G.. Od dnia 1 grudnia 2006 roku do dnia 8 grudnia 2014 roku w/w została powołana na stanowisko Wójta (...) G.. W czasie wykonywania pracy na stanowisku wójta, w/w korzystała w (...) w G. z urlopu bezpłatnego. Dnia 5 grudnia 2014 roku – z powodu choroby – K. K. została uznana za osobę czasowo niezdolną do pracy i w związku z tym przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia 30 czerwca 2015 roku.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest zasadne.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, że zasady dotyczące ustalania wymiaru zasiłku chorobowego reguluje m.in. art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.). Zgodnie z ust. 1 powyższego przepisu 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, natomiast ust. 4 stanowi, iż 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. Sąd podniósł również, iż w świetle art. 2 Kodeksu pracy bezspornym pozostaje fakt iż osobę pełniącą funkcję wójta należy uznawać za pracownika, a zatem zyskują do niej zastosowanie wspomniane przepisy.

W opinii Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie kluczowym okazało się ustalenie daty, w której w odniesieniu do wnioskodawczyni K. K., powstała niezdolność do pracy, co w świetle przywołanych powyżej przepisów implikuje wskazanie właściwej podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego wnioskodawczyni.

Za bezsporną okoliczność w niniejszej sprawie, Sąd uznał fakt, iż absencja chorobowa K. K. rozpoczęła się w dniu 5 grudnia 2014 roku, tj. w czasie gdy w/w pracowała jako Wójt (...) G., przy czym w dniu 8 grudnia 2014 roku powyższa umowa o pracę została rozwiązana w związku z wygaśnięciem mandatu wójta. Następnie wnioskodawczyni w ustawowym terminie zgłosiła gotowość do podjęcia pracy u poprzedniego pracodawcy od dnia 9 grudnia 2014 roku, u którego korzystała z urlopu bezpłatnego, jednakże cały czas pozostawała niezdolna do pracy w związku z chorobą.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych stanął na stanowisku iż wobec zmiany płatnika składek w trakcie trwania niezdolności do pracy, jednakże jeszcze przed nabyciem uprawnień do zasiłku chorobowego (tj. w okresie pobierania tzw. wynagrodzenia chorobowego wypłacanego ze środków pracodawcy) zasadnym jest wskazanie jako podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynagrodzenia uzyskiwanego przez K. K. z tytułu stosunku pracy w (...) w G..

Zdaniem Sądu Rejonowego, regulacje w zakresie ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zawarte w art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.) wyraźnie wskazują, iż podstawę taką winno stanowić przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, przy czym, w opinii Sądu, uwzględniać należy wynagrodzenie uzyskane u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy. Sąd I instancji wskazał, 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 przedmiotowej sprawie. Sąd Rejonowy stwierdził również, iż 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), a od momentu faktycznego pozostawania przez daną

osobę niezdolną do pracy, stwierdzonego odpowiednim zaświadczeniem lekarskim. W ocenie Sądu Rejonowego, uzasadnionym było ustalenie iż K. K. pozostawała niezdolna do pracy od dnia 5 grudnia 2014 roku, tj. w czasie trwania stosunku pracy na stanowisku Wójta (...) G., kiedy to płatnikiem składek był Urząd (...) G..

Uwzględniając powyższe rozważania Sąd I instancji zmienił zaskarżoną decyzję i przyjął, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należnego K. K. za okres od dnia 19 grudnia 2014 roku do dnia 3 czerwca 2015 roku i za okres od dnia 22 czerwca 2015 roku do dnia 30 czerwca 2015 roku stanowi wynagrodzenie wypłacone K. K. w związku z wykonywaną przez w/w pracą na stanowisku Wójta (...) G..

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżyła wyrok zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego, a w szczególności: art. 233 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku, Kodeks postępowania cywilnego (D.z.U. z 2014r., poz. 101 - j.t.) poprzez błędną ocenę materiału dowodowego oraz sprzeczność ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i uznanie, że w sprawie występują przesłanki do przyjęcia jako podstawy wymiaru zasiłku chorobowego należnego Pani K. K. za okres od dnia 19 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku oraz od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku wynagrodzenia wypłaconego wnioskodawczyni w związku z pracą w Urzędzie (...) G. na stanowisku Wójta (...), podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego winna prowadzić do wniosku, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należnego wnioskodawczyni za okresy od 19 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku oraz od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku winno stanowić wynagrodzenie przysługujące wnioskodawczyni z aktualnego stosunku pracy, tj. z tytułu zatrudnienia w (...) w G., a nie z tytułu wykonywania pracy Wójta, czyli ze stosunku pracy, który ustał z dniem 8 grudnia 2014 roku,

2. naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 36 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016r., poz. 372 - j.t.) poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji przyjęcie, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego należnego Pani K. K. za okres od 19 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku oraz od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku winna być wyliczona w oparciu o wynagrodzenie uzyskane przez wnioskodawczynię u byłego pracodawcy, tj. w Urzędzie (...) G.

W oparciu o powyższe zarzuty apelacyjne pozwany wniośł o zmianę zaskarżonego i oddalenie odwołania.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik wnioskodawcy wniośł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z 20 grudnia 2016 roku w sprawie o sygn. akt VUa 39/16 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja organu rentowego jest uzasadniona, albowiem podniesiony w niej zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego, tj. art. 36 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016r., poz. 372) okazał się trafny. Sąd Okręgowy podniósł, że z lektury akt wynika, iż absencja chorobowa K. K. rozpoczęła się w dniu 5 grudnia 2014 roku, tj. w czasie gdy w/w pracowała jako Wójt (...) G., przy czym w dniu 8 grudnia 2014 roku powyższa umowa o pracę została rozwiązana w związku z wygaśnięciem mandatu wójta. Następnie wnioskodawczyni w ustawowym terminie zgłosiła gotowość do podjęcia pracy u poprzedniego pracodawcy od dnia 9 grudnia 2014 roku, u którego korzystała z urlopu bezpłatnego, jednakże cały czas pozostawała niezdolna do pracy w związku z chorobą.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ograniczenie się wyłącznie do literalnej wykładni art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 r., poz. 372 ze zm.) wskazywałoby na trafność wyroku Sądu Rejonowego. Zgodnie bowiem z tym przepisem 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, natomiast ust. 4 stanowi, iż 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. Nie mniej zdaniem Sądu Okręgowego w przedmiotowym stanie faktycznym niezwykle ważną okolicznością jest fakt zmiany pracodawcy. To szkoła bowiem zaledwie po upływie 3 dni od powstania niezdolności do pracy, stała się z dniem 9 grudnia 2014 r. płatnikiem składek. Dlatego należy odnieść się do wykładni funkcjonalnej powołanego wyżej przepisu. Nie można bowiem zapominać o roli zasiłku chorobowego. Celem zasiłku chorobowego jest zrekompensowanie wynagrodzenia za pracę utraczonego wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby oraz że z tego względu wysokość zasiłku chorobowego nie może być zdecydowanie wyższa lub niższa niż wynagrodzenie, jakie pracownik otrzymałby, gdyby nie chorował. Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd Najwyższy rozpoznawał podobną choć nie tożsamą sprawę, ale dotyczącą także m.in. zasad ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w przypadku zmiany osoby pracodawcy (vide: wyrok SN z dnia 18 marca 2015 r. I UK 223/14) . W sprawie tej wprowadzie niezdolność powstała 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 to uzyskiwane u poprzedniego pracodawcy, tak ja to wynika wprost z przepisu art. 36 ustęp 1 ustawy zasiłkowej. Sąd Najwyższy w powołanej wyżej sprawie stanął 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. W uzasadnieniu tego wyrok Sąd ten podkreślił, iż 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 kilkukrotnie wyższy niż wynagrodzenie, które pracownik otrzymałby, gdyby nie chorował.** Tym samym niezasadne było stanowisko ubezpieczonego, iż jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należało przyjąć jego średnie wynagrodzenie z poprzednich 12 miesięcy. Sąd Okręgowy w pełni podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony na gruncie powołanej wyżej sprawy i choć dotyczy on odmiennego stanu faktycznego to bezsprzecznie wynika, z niego, iż w sytuacji zmiany osoby pracodawcy, która jest płatnikiem składek podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowić będzie wynagrodzenie osiągnięte u płatnika składek (aktualnego pracodawcy).

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy uznał, iż decyzja ZUS- u odpowiada prawu i dlatego na podstawie art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik ubezpieczonej, zaskarżając go w całości 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 wynagrodzenie, 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 (...) 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 wyrokiem z 25 lipca 2018 roku sygn. akt I UK 185/17 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy przypomniał, 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 1 grudnia 2006 r. do dnia 8 grudnia 2014 r. jej zatrudnienia w Urzędzie (...) w G., a konkretnie w dniu 5 grudnia 2014 roku 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 (...) G..

Sąd Najwyższy podkreślił, że 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).

Sąd Najwyższy stwierdził, że 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. Również w wyroku z dnia 16 maja 2006 r., I UK 291/05 (OSNP 2007 nr 11-12, poz. 169) Sąd Najwyższy, stwierdził, że cel, jakemu 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 osiągnięte 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 Sąd Najwyższy stanął 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 zatrudnił 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 wzmocniają 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 stawy 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 (...) 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 uzyskanego na tym stanowisku.

W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy Sąd Najwyższy stwierdził, że 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 2017 r., 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 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podnieść, że apelacja jest wewnętrznie sprzeczna. Nie można bowiem jednocześnie kwestionować ustaleń faktycznych poczynionych na podstawie art. 233 § 1 k.p.c. jak i prawa materialnego art. 36 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016r., poz. 372 - j.t.). Zarzut naruszenia prawa materialnego można bowiem w zasadzie podnosić jedynie wówczas, gdy nie kwestionuje się dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych. Zarzut naruszenia prawa materialnego winien być bowiem odnoszony do określonego stanu faktycznego - który skarżący akceptuje - a do którego to stanu faktycznego wadliwie zastosowano prawo materialne. Naruszenie prawa materialnego jak wiadomo może nastąpić bądź poprzez jego błędną wykładnię - czyli poprzez mylne rozumienie treści określonej normy prawnej, albo poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, czyli poprzez błędne uznanie, iż do danego ustalonego stanu faktycznego ma zastosowanie dany przepis prawa materialnego, albo też odwrotnie, tzn. przepis, który winien mieć zastosowanie w danym stanie faktycznym - nie został zastosowany (szerzej w tym zakresie por. postanowienie SN z 15.10.2001r. I CKN 102/99; wyrok SN z 05.10.2000r. II CKN 300/00; postanowienie z 28.05.1999r. I CKN 267/99 Prok. i Pr. 1999/11-12/34 ; wyrok SN z 19.01.1998r. I CKN 424/97OSNC 1998/9/136 i inne).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd Rejonowy, a sposób ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, co jest już kwestią przepisów prawa materialnego. Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wynika zatem z niezrozumienia istoty sprawy.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, który Sąd Okręgowy w pełni aprobuje i przyjmuje za własny, prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego art. 36 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2016r., poz. 372 - j.t.) przyjmując, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego należnego K. K. za okres od 19 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku oraz od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku winna być wyliczona w oparciu o wynagrodzenie uzyskane przez wnioskodawczynię u byłego pracodawcy tj. w Urzędzie (...) G.. Prawidłowość zastosowania w przedmiotowej sprawie art. 36 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz jego wykładni przez Sąd Rejonowy potwierdził Sąd Najwyższy rozpoznając skargę kasacyjną. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że w okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego miał zastosowanie art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej. Zgodnie z tym przepisem 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.

Niezdolność do pracy ubezpieczonej w dniu 5 grudnia 2014 roku powstała w okresie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (Urząd (...) w G.), gdzie wnioskodawczyni sprawowała funkcję wójta dłużej niż 12 miesięcy (od 1 grudnia 2006 roku do 8 grudnia 2014 roku) i trwała nadal w okresie zatrudnienia u następnego pracodawcy ((...) w G.). W takiej sytuacji 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). Moment ziszczenia się ryzyka objętego ustawą zasiłkową, czyli w przypadku zasiłku chorobowego - powstanie niezdolności do pracy - decyduje o sposobie ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z mocy art. 36 ust 4 ustawy zasiłkowej w ten sposób, że wiąże ją z warunkami płacowymi ubezpieczonego pracownika określonymi u pracodawcy zatrudniającego go w dacie powstania tej niezdolności. Ponieważ w dacie powstania niezdolności do pracy 5 grudnia 2014 roku wnioskodawczyni była zatrudniona na stanowisku wójta w Urzędzie (...) w G. (do 8 grudnia 2014 roku), podstawę wymiaru zasiłku chorobowego w myśl art. 36 ustępn 1 ustawy zasiłkowej stanowi przeciętne wynagrodzenie wypłacone jej za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, a zatem za okres od grudnia 2013r. do listopada 2014 roku.

W tym okresie wnioskodawczyni otrzymywała wynagrodzenie z tytułu zajmowania stanowiska wójta i powyższe wynagrodzenie stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego wnioskodawczyni, także po powrocie wnioskodawczyni do pracy w (...) w G. po zakończeniu urlopu bezpłatnego od 9 grudnia 2014 roku. Zmiana płatnika składek od 9 grudnia 2014 roku w trakcie trwania nieprzerwanej niezdolności do pracy wnioskodawczyni (od 5 grudnia 2014 roku do 3 czerwca 2015 roku) nie miała wpływu na sposób ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Tak samo jak kilkudniowa przerwa między okresami pobierania zasiłków chorobowych przez wnioskodawczynię od dnia 4 czerwca 2015 roku do 21 czerwca 2015 roku. W myśl bowiem 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). Nie ma przy tym znaczenia, że w okresie od dnia 5 grudnia 2014 roku do dnia 8 grudnia 2014 roku wnioskodawczyni pobierała wynagrodzenie chorobowe, a nie zasiłek chorobowy. Zgodnie bowiem 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.

Brak było zatem podstaw do ustalenia przez organ rentowy podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wnioskodawczynie za sporny okres z wynagrodzenia za grudzień 2014 roku z tytułu zatrudnienia w (...) w G.. W grudniu 2014 roku wnioskodawczynie nie otrzymała w (...) w G. żadnego wynagrodzenia za pracę, gdyż pomimo zgłoszenia gotowości pracy, nie podjęła pracy, była bowiem nieprzerwanie niezdolna do pracy. A w okresie wcześniejszego zatrudnienia w (...) w G., a mianowicie od 1 grudnia 2006 roku do 8 grudnia 2014 roku wnioskodawczynie korzystała z urlopu bezpłatnego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, zgodnie z którym, z treści przepisów art. 36 ustawy zasiłkowej wynika, iż do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się wyłącznie wynagrodzenie z 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, w czasie których pracownik uzyskał wynagrodzenie i które przypadły w okresie ubezpieczenia chorobowego (tak por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2014 r., I UK 328/13 (LEX nr 1646100), oraz z dnia 25 października 2017r., II UK 400/17 (LEX nr 2390726). 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 okresu urlopu bezpłatnego do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego czy świadczenia rehabilitacyjnego byłoby nieuzasadnione. Uwzględnia się wyłącznie wynagrodzenie ze stosunku pracy osiągnięte u obecnego płatnika składek. Wnioskodawczynie od 1 grudnia 2006 roku do 3 czerwca 2015 roku i od 22 czerwca 2015 roku, aż do ustania stosunku pracy 30 grudnia 2015 roku nie uzyskiwała wynagrodzenia za pracę w (...) w G., z uwagi na urlop bezpłatny w okresie od 1 grudnia 2006 roku do 8 grudnia 2014r., a następnie niezdolność do pracy. W momencie powstania niezdolności do pracy wnioskodawczynie 5 grudnia 2014 roku (która trwała nieprzerwanie do 3 czerwca 2015 roku, a następnie od 22 czerwca 2015 roku do 30 czerwca 2015 roku) jedynym płatnikiem jej składek był Urząd (...) w G.. Z tego względu podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za sporne okresy stanowi w myśl art. 36 ustęp 4 w zw. z art. 36 ustęp 1 ustawy zasiłkowej przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone ubezpieczonej przez płatnika składek tj. w Urzędzie (...) G. za okres 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy czyli przed grudniem 2014 roku.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 10 ustęp 1 pkt 2 oraz ustęp 4 i § 9 ustęp 2 rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z 22.06.2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U z 2016 poz. 1667) w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 roku.