

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XIII Wydział Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący:	SSO Rafał Młyński
Protokolant:	st. sekr. sądowy Magdalena Kruk

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2017 r. w Warszawie

na rozprawie sprawy (...) Bank (...) S.A. w W.

z udziałem E. Z., K. M., A. M.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

o ustalenie kwoty należnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych

na skutek odwołania (...) Bank (...) S.A. w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W.

z dnia 30 września 2015 r. nr (...)

z dnia 30 września 2015 r. nr (...)

z dnia 30 września 2015 r. nr (...)

- Zmienia zaskarżoną decyzję z dnia 30 września 2015 r. nr (...) w ten sposób, że podstawę wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych E. Z. w postaci zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za okres od dnia 2 czerwca 2013 r. do dnia 16 grudnia 2013 r., zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego od dnia 17 grudnia 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2014 r., stanowi premia kwartalna po proporcjonalnym uzupełnieniu przyjęta przez płatnika składek,***
- Zmienia zaskarżoną decyzję z dnia 30 września 2015 r. nr (...) w ten sposób, że podstawę wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych K. M. w postaci wyrównania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za okres od dnia 14 września 2011 r. do dnia 30 listopada 2011 r., zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za okres od dnia 1 grudnia 2011 r. do dnia 14 marca 2012 r., zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za okres od dnia 15 marca 2012 r. do dnia 27 czerwca 2012 r., stanowi premia kwartalna po proporcjonalnym uzupełnieniu przyjęta przez płatnika składek,***
- Zmienia zaskarżoną decyzję z dnia 30 września 2015 r. nr (...) w ten sposób, że podstawę wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych A. M. w postaci zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za okres od dnia 18 grudnia 2011 r. do dnia 6 kwietnia 2012 r., zasiłku***

macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego od dnia 7 kwietnia 2012 r. do dnia 21 września 2012 r., stanowi premia kwartalna po proporcjonalnym uzupełnieniu przyjęta przez płatnika składek,

4. Zasadza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na rzecz (...) Bank (...) S.A. w W. kwotę 540 zł (pięćset czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt XIII U 701/16

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 30 września 2015 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 68 ust. 1 pkt 1b oraz art. 46 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 42 ust. 1 i 2 i art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stwierdził, że kwota należnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych **E. Z.:**

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc czerwiec 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 2 czerwca 2013 r. do 12 czerwca 2013 r. kwotę 1.572,78 zł; od 13 czerwca 2013 r. do 28 czerwca 2013 r. kwotę 2.287,68 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc lipiec 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 29 czerwca 2013 r. do 12 lipca 2013 r. kwotę 2.001,72 zł; od 13 lipca 2013 r. do 28 lipca 2013 r. kwotę 2.287,68 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc sierpień 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 29 lipca 2013 r. do 11 sierpnia 2013 r. kwotę 2.001,72 zł; od 12 sierpnia 2013 r. do 27 sierpnia 2013 r. kwotę 2.287,68 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc wrzesień 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 28 sierpnia 2013 r. do 10 września 2013 r. kwotę 2.001,72 zł; od 11 września 2013 r. do 26 września 2013 r. kwotę 2.287,68 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc październik 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 27 września 2013 r. do 26 października 2013 r. kwotę 4.289,40 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc listopad 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 27 października 2013 r. do 29 października 2013 r. kwotę 428,94 zł; od 30 października 2013 r. do 25 listopada 2013 r. kwotę 3.860,46 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc grudzień 2013 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 26 listopada 2013 r. do 10 grudnia 2013 r. kwotę 2.144,70 zł; od 11 grudnia 2013 r. do 16 grudnia 2013 r. kwotę 857,88 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc styczeń 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za dzień 17 grudnia 2013 r. kwotę 114,38 zł; za okres od 18 grudnia 2013 r. do 10 stycznia 2014 r. kwotę 2.745,12 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc luty 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 11 stycznia 2014 r. do 31 stycznia 2014 r. kwotę 2.401,98 zł; od 1 lutego 2014 r. do 28 lutego 2014 r. kwotę 3.202,64 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc marzec 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 1 marca 2014 r. do 31 marca 2014 r. kwotę 3.545,78 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc kwiecień 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 1 kwietnia 2014 r. do 30 kwietnia 2014 r. kwotę 3.431,40 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc maj 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 1 maja 2014 r. do 5 maja 2014 r. kwotę 571,90 zł; od 6 maja 2014 r. do 31 maja 2014 r. kwotę 2.973,88 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc czerwiec 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 1 czerwca 2014 r. do 16 czerwca 2014 r. kwotę 1.830,08 zł; od 17 czerwca 2014 r. do 30 czerwca 2014 r. kwotę 1.601,32 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc lipiec 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 1 lipca 2014 r. do 31 lipca 2014 r. kwotę 3.545,78 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc sierpień 2014 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 1 sierpnia 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. kwotę 3.545,78 zł (decyzja w aktach rentowych).

Decyzją z dnia 30 września 2015 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 68 ust. 1 pkt 1b oraz art. 46 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 42 ust. 1 i 2 i art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stwierdził, że kwota należnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych **A. M.:**

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc grudzień 2011 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 18 grudnia 2011 r. do 23 grudnia 2011 r. kwotę 1.401,18 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc styczeń 2012 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 24 grudnia 2011 r. do 4 stycznia 2012 r. kwotę 2.802,36 zł; od 5 stycznia 2012 r. do 22 stycznia 2012 r. kwotę 4.203,54 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc luty 2012 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 23 stycznia 2012 r. do 30 stycznia 2012 r. kwotę 1.868,24 zł; od 31 stycznia 2012 r. do 21 lutego 2012 r. kwotę 5.137,66 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc marzec 2012 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 22 lutego 2012 r. do 23 lutego 2012 r. kwotę 467,06 zł; od 24 lutego 2012 r. do 19 marca 2012 r. kwotę 5.838,25 zł; od 20 marca 2012 r. do 22 marca 2012 r. kwotę 700,59 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc kwiecień 2012 r. (kod świadczenia 313) wynosi za okres od 23 marca 2012 r. do 6 kwietnia 2012 r. kwotę 3.502,95 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc kwiecień 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 7 kwietnia 2012 r. do 21 kwietnia 2012 r. kwotę 3.502,95 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc maj 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 22 kwietnia 2012 r. do 21 maja 2012 r. kwotę 7.005,90 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc czerwiec 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 22 maja 2012 r. do 20 czerwca 2012 r. kwotę 7.005,90 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc lipiec 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 21 czerwca 2012 r. do 20 lipca 2012 r. kwotę 7.005,90 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc sierpień 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 21 lipca 2012 r. do 19 sierpnia 2012 r. kwotę 7.005,90 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc wrzesień 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 20 sierpnia 2012 r. do 24 sierpnia 2012 r. kwotę 1.167,65 zł; od 25 sierpnia 2012 r. do 18 września 2012 r. kwotę 5.838,25 zł;

- z tytułu zasiłku macierzyńskiego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc październik 2012 r. (kod świadczenia 311) wynosi za okres od 19 września 2012 r. do 21 września 2012 r. kwotę 700,59 zł (decyzja w aktach rentowych).

Decyzją z dnia 30 września 2015 r. nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych (...) w W. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 5 w zw. z art. 68 ust. 1 pkt 1b oraz art. 46 ust. 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 42 ust. 1 i 2 i art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa stwierdził, że kwota należnych świadczeń z ubezpieczeń społecznych **K. M.:**

- z tytułu wyrównania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za miesiąc grudzień 2011 r. (kod świadczenia 318) wynosi za okres od 14 września 2011 r. do 30 listopada 2011 r. kwotę 791,56 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za miesiąc grudzień 2011 r. (kod świadczenia 314) wynosi za okres od 1 grudnia 2011 r. do 18 grudnia 2011 r. kwotę 1.432,98 zł;

- z tytułu wyrównania zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za miesiąc styczeń 2012 r. (kod świadczenia 318) wynosi za okres od 219 grudnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. kwotę 133,64 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za miesiąc styczeń 2012 r. (kod świadczenia 314) wynosi za okres od 1 stycznia 2012 r. do 20 stycznia 2012 r. kwotę 1.592,20 zł; od 21 stycznia 2012 r. do 31 stycznia 2012 r. kwotę 875,71 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za miesiąc luty 2012 r. (kod świadczenia 314) wynosi za okres od 1 lutego 2012 r. do 20 lutego 2012 r. kwotę 1.592,20 zł;

- z tytułu zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego za miesiąc marzec 2012 r. (kod świadczenia 314) wynosi za okres 21 lutego 2012 r. do 14 marca 2012 r. kwotę 1.831,03 zł;

- z tytułu świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc marzec 2012 r. (kod świadczenia 321) wynosi za okres od 15 marca 2012 r. do 21 marca 2012 r. kwotę 542,50 zł;

- z tytułu świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc kwiecień 2012 r. (kod świadczenia 321) wynosi za okres od 22 marca 2012 r. do 20 kwietnia 2012 r. kwotę 2.325 zł;

- z tytułu świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc maj 2012 r. (kod świadczenia 321) wynosi za okres od 21 kwietnia 2012 r. do 20 maja 2012 r. kwotę 2.325 zł;

- z tytułu świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc czerwiec 2012 r. (kod świadczenia 321) wynosi za okres od 21 maja 2012 r. do 12 czerwca 2012 r. kwotę 1.782,50 zł; od 13 czerwca 2012 r. do 19 czerwca 2012 r. kwotę 452,06 zł;

- z tytułu świadczenia rehabilitacyjnego z ubezpieczenia chorobowego za miesiąc lipiec 2012 r. (kod świadczenia 321) wynosi za okres od 20 czerwca 2012 r. do 27 czerwca 2012 r. kwotę 516,64 zł (decyzja w aktach rentowych).

Na podstawie materiałów zgromadzonych w wyniku przeprowadzonej kontroli płatnika składek (...) Bank (...) S.A. w okresie od 13 października 2014 r. do 17 grudnia 2014 r. przez inspektorów kontroli Zakładu, Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że płatnik składek ustalając podstawę wymiaru świadczeń uzupełniał premie kwartalne, które pracownikom przyznawane były w kwotach wynikających ze wskaźnika procentowego zależnego od stopnia realizacji wyznaczonych dla nich celów i wynagrodzeń pracowników wypłaconych za czas faktycznie przepracowany. Obliczona

w ten sposób kwota premii była uznaniowo korygowana tzn. premia mogła być wypłacona w kwocie wyższej lub niższej, ponadto kwota premii była zaokrąglana do 10 zł.

Organ ustalił nadto, iż premie nie były pomniejszane w tych samych proporcjach, co wynagrodzenie zasadnicze, gdyż wskaźnik procentowy realizacji celów w żaden sposób nie był uzależniony od czasu pracy jedynie od wydajności i kreatywności pracownika. W ocenie organu doszło do wypłaty zawyżonych świadczeń z ubezpieczenia społecznego wypłaconych pracownikom płatnika składek (vide akta organu, protokół z kontroli na płycie CD).

Od powyższych decyzji odwołania wniosła (...) Bank (...) S.A., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosząc o ich zmianę oraz o stwierdzenie, że kwota należnych E. Z., K. M., A. M. świadczeń z ubezpieczenia społecznego winna być ustalona w wysokości wypłaconej przez odwołującą się spółkę, a także o zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

(...) Bank (...) S.A. zaskarżonym decyzjom zarzuciła:

1. naruszenie przepisu art. 107 § 1 k.p.a. poprzez jego niezastosowanie i wydanie decyzji niespełniającej wymogów tego przepisu i niezawierającej uzasadnienia prawnego wyjaśniającego podstawy prawnej decyzji, a ograniczającego się wyłącznie do wskazania przepisów prawa,

2. naruszenie przepisu art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego zastosowanie i uwzględnienie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i świadczenia rehabilitacyjnego premii kwartalnej w wysokości faktycznie wypłaconej,

3. naruszenie przepisu art. 41 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego zastosowanie i uwzględnienie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premii kwartalnej w wysokości faktycznie wypłaconej,

4. naruszenie przepisu art. 41 ust. 1 i 2 w zw. z art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego zastosowanie i uwzględnienie przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego premii kwartalnej w wysokości faktycznie wypłaconej,

5. naruszenie przepisu art. 41 ust. 5 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego niezastosowanie i nieprzyjęcie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premii kwartalnej w podwójnej wysokości za kwartał poprzedni,

6. naruszenie przepisu art. 42 ust. 5 z zw. z art. 47 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa poprzez jego niezastosowanie i nieprzyjęcie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku macierzyńskiego premii kwartalnej w podwójnej wysokości za kwartał poprzedni.

W ocenie odwołującej się spółki, organ rentowy bezpodstawnie przyjął, że obowiązująca w Banku premia miała charakter uznaniowy i w konsekwencji powinna być uwzględniana w podstawie wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego w wysokości faktycznie wypłaconej, bez uzupełnienia. Podkreśliła, iż wbrew twierdzeniom organu rentowego premia ta ma charakter stricte regulaminowy, roszczeniowy i zachodzą przesłanki uzupełnienia jej przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Skarżąca się spółka podniosła, iż w banku obowiązują Z. premiowania pracowników Banku (dalej jako (...)). W okresie objętym przedmiotowymi decyzjami obowiązywały Z. wprowadzone uchwałą nr (...)/ (...) Zarządu z dnia 18 czerwca 2012 r. oraz Z. wprowadzone uchwałą nr (...)/ (...) Zarządu z dnia 12 marca 2013 r. Zauważyła, iż z Z. wynika, że premia ma charakter regulaminowy: pracownikom wyznaczone zostają cele, których realizacja uprawnia ich do przyznania premii. Obowiązujące w Banku (...) stanowią, że pracownik nabywa prawo do premii po spełnieniu określonych warunków (zrealizowaniu celów premiowych) przy jednoczesnym niespełnieniu żadnego z warunków negatywnych. W tym znaczeniu, wbrew twierdzeniom ZUS, przyznanie premii jest zagwarantowane obowiązującymi u pracodawcy

przepisami. Pracownik ma przy tym wiedzę, czy cele zrealizował oraz w jakim stopniu. Odwołująca wskazała, iż wbrew twierdzeniom ZUS nie ma tu miejsca na uznaniowość, ani na etapie oceny realizacji celów, ani na etapie obniżania wysokości premii.

Dalej skarżąca wyjaśniła, iż zgodnie z Z. premia przysługuje w razie zrealizowania celów premiowych nałożonych na pracownika bądź, dla obszaru Systemu Premiowego (...), tzw. (...) od spełnienia kryteriów: jakości pracy, efektywności pracy, terminowości realizacji zadań, kreatywności i poziomu innowacyjności.

Odwołująca zaznaczyła nadto, iż zgodnie z Z. premia może zostać obniżona, aż do całkowitego jej pozbawienia, w przypadku, gdy w okresie podlegającym ocenie pracownik dopuścił się: naruszenia obowiązków pracowniczych, uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub standardów obsługi klientów, nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań służbowych lub zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego. Dodatkowo premia nie przysługuje pracownikowi, z którym Bank rozwiązał umowę o pracę z winy pracownika w określonych w Z. przypadkach lub w innym trybie lecz w związku z ujawnieniem określonych w Z. okoliczności.

Obowiązujące w Banku (...), w ocenie skarżącej, nie pozostawiają zatem swobody uznania pracodawcy co do przyznania premii. Kryteria przyznawania oraz obniżania premii są określone w sposób na tyle konkretny i precyzyjny, że dają się zweryfikować i podlegają kontroli. Pracownik może zarówno zweryfikować poziom realizacji celów premiowych i ocenę kryteriów w ramach tzw. (...), jak i istnienie podstaw obniżenia premii. Konsekwentnie po spełnieniu regulaminowych warunków pracownik ma prawo żądać wypłacenia premii, a w razie odmowy jej wypłacenia - dochodzić swojego roszczenia przed sądem pracy.

Zdaniem skarżącej stanowisko ZUS odnośnie wliczania do podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia chorobowego premii jedynie w wysokości faktycznie wypłaconej, bez uzupełnienia, nie jest prawidłowe. Co więcej, jest ono sprzeczne z uzyskanymi wcześniej, w piśmie z dnia 17 października 2008 r., wyjaśnieniami ZUS. Jak wskazała skarżąca, wbrew twierdzeniom ZUS w wyniku korzystania przez pracownika ze zwolnienia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby dochodzi do faktycznego proporcjonalnego obniżenia wysokości premii.

Odwołująca podniosła, iż zgodnie z Z. indywidualna premia jest naliczana wskaźnikiem premiowym w relacji do wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego za premiowany okres. Wobec tego, jeżeli w premiowanym okresie pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, wynagrodzenie zasadnicze będące podstawą do obliczenia premii jest niższe niż przysługujące w tym samym okresie przy założeniu, że pracownik z takiego zwolnienia by nie skorzystał. Konsekwentnie dochodzi do pomniejszenia premii. Składniki wynagrodzenia, które zostały proporcjonalnie zmniejszone za okresy absencji chorobowej, uwzględnia się zaś w podstawie wymiaru świadczeń w wysokości, jaką pracownik uzyskałby, gdyby pracował pełny kwartał. O pomniejszeniu premii świadczy nie tylko uzależnienie wskaźnika procentowego realizacji celów od czasu, lecz również obniżenie innego z elementów służących do obliczenia wysokości premii bo wynagrodzenia zasadniczego, jak w przypadku premii przysługujących w Banku). Zasadnym, w ocenie skarżącej, jest zatem uzupełnienie wysokości premii przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku, skoro ulega ona proporcjonalnemu zmniejszeniu za okres pobierania tego świadczenia. Uzupełnieniu podlegają bowiem te premie, które są proporcjonalnie zmniejszane za okresy pobierania świadczeń chorobowych (k. 2-8 akt sprawy).

Organ rentowy w odpowiedzi na odwołania wniósł o ich oddalenie, argumentując iż zaskarżone decyzje zostały wydane na podstawie art. 36 ust. 1, 42 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. 2014r. poz.159) i są prawnie oraz faktycznie uzasadnione. Organ rentowy wniósł również o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska organ rentowy podkreślił, iż odwołująca się spółka ustalając wysokość zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego do wysokości podstawy wymiaru wypłaconego zasiłku przyjęła wynagrodzenie zasadnicze i premię kwartalną. Zauważył, iż sporną kwestią pozostaje wyłącznie przyjęta kwota premii do podstawy wymiaru zasiłku, albowiem odwołujący ustalając wysokość zasiłku przyjął kwotę faktycznie wypłaconej premii wskazanej w karcie wynagrodzeń, powiększoną o „uzupełnienie premii kwartalnej” (kwota premii wskazana w

karcie zasiłkowej). Tym samym odwołujący przyjął do podstawy wymiaru zasiłku część składnika wynagrodzenia (uzupełnienie premii), który faktycznie nie został wypłacony w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Organ podkreślił, iż podstawę wymiaru zasiłku chorobowego zgodnie z art. 36 ust. 1 powołanej na wstępie ustawy stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. W związku z powyższym nawet przy przyjęciu, iż kwota uzupełnienia premii powinna być wliczana do wysokości podstawy wymiaru zasiłku chorobowego/macierzyńskiego/świadczenia rehabilitacyjnego, to kwotę tę można by przyjąć wyłącznie w przypadku jej wypłaty w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

W ocenie organu, jeżeli pracodawca dokonał uzupełniającej wypłaty kwoty premii po upływie 12 miesięcznego okresu poprzedzającego miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, to kwoty te będą mogły być uwzględnione dopiero przy ponownym ustalaniu prawa do zasiłku przy jednoczesnym uwzględnieniu regulacji zawartej w art. 43 ww. ustawy.

Organ rentowy podkreślił dalej, iż odwołująca się spółka wskazuje, iż uzupełnienie premii kwartalnych nastąpiło z uwagi na fakt, iż wysokość premii ulega proporcjonalnemu obniżeniu w razie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego. Liczba dni nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby skutkuje bowiem proporcjonalnym zmniejszeniem podstawy naliczenia premii. Jednakże pomija fakt, iż **przedmiotowe uzupełnienie nie zostało wypłacone w okresie 12 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy**. Ponadto, w ocenie organu rentowego powyższe twierdzenie nie znajduje oparcia w dokumentacji kadrowo - płacowej przedłożonej przez odwołującego. Karty wynagrodzeń wskazują bowiem na faktyczne kwoty wypłaconych składników wynagrodzenia. Zdaniem organu rentowego w oparciu o ten dokument odwołująca spółka winna wyliczyć podstawę wymiaru zasiłku chorobowego/zasiłku macierzyńskiego/świadczenia rehabilitacyjnego (k. 11, 12 akt sprawy).

Ubezpieczone E. Z., K. M., A. M. nie zajęły stanowiska w sprawie.

Zarządzeniem sędziego z 31 maja 2016 r. połączono do wspólnego rozpoznania sprawy sygn. XIII U 722/16, 724/16 - zainicjowane odwołaniami od powyższych decyzji do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia pod sygn. XIII U 701/16.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek (...) Bank (...) S.A. z siedzibą w W. została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym 12 lipca 2001 r. (odpis KRS, k. 25 i nast. a.s.)

W odwołującej się spółce od 1 stycznia 2008 r. obowiązuje regulamin premiowania, zgodnie z którym pracownicy otrzymują indywidualne premie kwartalne.

Premie kwartalne są pracownikom przyznawane w kwotach wynikających ze wskaźnika procentowego zależnego od stopnia realizacji wyznaczonych dla nich celów i wynagrodzeń pracowników wypłaconych za czas faktycznie przepracowany. O podziale premii w zespole na poszczególnych pracowników decyduje Dyrektor, ze względu na możliwość przyczyniania się konkretnych pracowników do zrealizowania postanowionego zespołowi celu w różnym stopniu.

Premia dzielona jest proporcjonalnie do wkładu każdego pracownika w osiągnięcie ostatecznego wyniku. Premie dla kadry kierowniczej są roczne, natomiast dla pozostałych pracowników kwartalne. W zależności od osiągniętego wyniku naliczany jest odpowiedni procent premii. Premie indywidualne naliczane są przez zespół kadrowo - płacowy. Kwota przyznanej premii zaokrąglana jest do 10 zł. (vide protokół kontroli, zeznania świadka J. P. (1)).

Uchwałą nr (...) (...) Zarządu z dnia 18 czerwca 2012 r. wprowadzono „Zasady premiowania pracowników Banku”. Zgodnie z § 2 Rozdziału 1 – Postanowienia Ogólne, kwota premii to kwota indywidualnej premii naliczona dla

danego stanowiska według kategorii stanowiska, pomniejszona proporcjonalnie za każdy dzień nieobecności w pracy (z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego). Wynagrodzenie zasadnicze wypłacone to wynagrodzenie zasadnicze brutto wypłacone pracownikowi, tj. łącznie z zaliczką podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w części opłacanej przez pracownika, z wyłączeniem wynagrodzenia chorobowego lub macierzyńskiego oraz wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy, z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego (zasady premiowania pracowników Banku 2012 r. k. 55 a.s.). Zgodnie z § 18 pkt 1 Rozdział 5 – Postanowienia końcowe, indywidualna premia pracownika może zostać obniżona, aż do całkowitego jej pozbawienia, w przypadku, gdy w okresie podlegającym ocenie pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa lub standardów obsługi klientów, nieprawidłowego wykonywania wyznaczonych zadań służbowych, zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego (zasady premiowania pracowników Banku 2012 r. k. 59 a.s.).

Na podstawie uchwały nr (...) (...) Zarządu z dnia 12 marca 2013 r. wprowadzone zostały nowe „Zasady premiowania pracowników Banku”, mające zastosowanie począwszy od rozliczeń premiovych za II kwartał 2013 r. (uchwała k. 44 a.s.). Zgodnie z § 3 Rozdziału 1 – Postanowienia Ogólne, kwotę premii zdefiniowano jako kwotę indywidualnej premii naliczonej dla pracownika, wyliczonej z uwzględnieniem wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego, według kategorii stanowiska, ustalana na podstawie zasad z uwzględnieniem decyzji Prezesa Zarządu, wydanej na podstawie zasad. (zasady premiowania pracowników Banku 2013 r. k. 44 a.s.).

Podobnie, jak Z. premiowania wprowadzone przez Uchwałę nr (...) / (...) Zarządu z dnia 18 czerwca 2012 r. aktualna regulacja zawiera zapis o możliwości obniżenia premii aż do całkowitego jej pozbawienia w przypadku, gdy pracownik dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych, uchybień w przestrzeganiu przepisów prawa, nieprzestrzegania standardów obsługi klientów i zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego. (§ 36 pkt 2 Dział 4 Postanowienia końcowe, Z. premiowania pracowników Banku 2013 r. k. 53 a.s.).

Pracownicy, zatrudnieni jak ubezpieczeni na stanowiskach objętych (...) (Systemem Premiowym (...)) byli premiowani kwartalnie. Indywidualne premie pracownikom objętym (...) przyznawał właściwy dyrektor jednostki Banku lub komórki organizacyjnej Centrali lub osoba przez niego wskazana - w ramach kwartalnego funduszu premiovego (...), z uwzględnieniem następujących kryteriów oceny: jakości pracy, efektywności pracy - z uwzględnieniem norm efektywnościowych określonych w notach (...), terminowości realizacji zadań, kreatywności i poziomu innowacyjności z uwzględnieniem (§ 36 ust. 2 Z. z 2013 r.)

Informacje o obniżeniu premii zgodnie z § 36 ust. 2 były przekazywane pracownikom przez bezpośrednich przełożonych - w terminie do ostatniego dnia kalendarzowego drugiego miesiąca po okresie podlegającym ocenie. Informacja nie wymagała formy pisemnej (§ 18 zasad premiowania pracowników banku, k. 48 akt sprawy).

Premia pracownika mogła zostać obniżona aż do całkowitego jej pozbawienia, w przypadku, gdy pracownik dopuścił się: naruszenia obowiązków pracowniczych, uchybień przestrzeganiu przepisów prawa, nieprzestrzegania standardów obsługi klientów, zachowań w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współzycia społecznego. Obniżenie premii zgodnie z ust 2 pracownikom objętym filarem MbO było możliwe niezależnie od korekty, o której mowa powyżej. Dodatkowo premia nie przysługuje pracownikowi, z którym Bank rozwiązał umowę o pracę z winy pracownika w określonych w Z. przypadkach lub w innym trybie, lecz w związku z ujawnieniem określonych w Z. okoliczności.

Świadek J. P. (1), zatrudniona u płatnika składek tj. w odwołującym się banku od 2003 r., jako kierownik zespołu kadrowo-płacowego od grudnia 2015 r., a uprzednio od 2004 r. jako kierownik zespołu płacowego, potwierdziła, że każdy pracownik, by otrzymać premię musi zrealizować określone mu cele i zadania; premia jest dzielona proporcjonalnie do wkładu każdego pracownika w osiągnięcie ostatecznego wyniku. Premie dla wyższej kadry kierowniczej były roczne, natomiast dla pozostałych pracowników kwartalne. W zależności od osiągniętego wyniku naliczany jest odpowiedni procent premiovoy. Osiągnięty wynik zgodnie z decyzją prezesa był przeliczany na wskaźnik

premiowy. Premia była naliczana procentowo od wynagrodzenia zasadniczego pomniejszonego o usprawiedliwione nieobecności w pracy z wyłączeniem urlopu wypoczynkowego.

Świadek wyjaśniła, iż premia była wyliczana od wynagrodzenia pomniejszonego za czas nieobecności, czyli np., jeżeli przy 80% wyniku pracownik otrzymał premię 5% to te 5% było liczone od wynagrodzenia za czas, który pracownik przepracował. Premie były naliczane uwzględniając jedynie wynagrodzenie (zasadnicze) wypłacone, **zaś zawarta w regulaminie definicja wynagrodzenia wypłaconego jednoznacznie określa, że jest to wynagrodzenie bez świadczeń wypłacanych za czas nieobecności**. Bank nie wypłaca dodatków stażowych, dodatków funkcyjnych. Jeśli pracownik w danym kwartale nie przepracował ani jednego dnia, to premii nie otrzymał. Gdy natomiast pracownik w ciągu dwóch tygodni osiągnął cele w co najmniej 80%, a więc wypracował premię, a przez pozostały kwartał chorował, to premia ta była zmniejszana proporcjonalnie za czas choroby. W przypadku premii zespołowej premia dla pracownika w zespole mogła zostać podwyższona przez Dyrektora, ale tylko w przypadku gdy inny pracownik otrzymał w zespole niższą premię, bo wynik był wspólny dla zespołu. Premia była naliczana wskaźnikiem procentowym od wynagrodzenia wypłaconego z uwzględnieniem zasad naliczania wynagrodzenia w przypadku nieobecności spowodowanej chorobą w oparciu o przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. (zeznania świadka, k. 122-124 a. s.).

W toku postępowania płatnik składek konsekwentnie podnosił, że premia kwartalna przysługująca jego pracownikom ma charakter roszczeniowy a nie uznaniowy jak nagroda, powołując się w tym względzie na wyrok Sądu pracy z dnia 15 kwietnia 2015 r. - Sądu Rejonowego Katowice-Zachód w Katowicach, który w sprawie sygn. VII P 670/14 z powództwa pracownicy Banku (...) przeciwko Bankowi uwzględnił jej roszczenie o zapłatę premii. W sprawie tej przełożony pracownicy, pomimo zrealizowania przez nią celów premiowych na poziomie 85% (czyli powyżej progu premiowego, który wynosi 80%) obniżył przysługującą jej premię w całości. Postępowanie dowodowe nie wykazało przy tym, że spełnione zostały kryteria pozwalające na obniżenie premii. Sąd w tej sprawie uznał, iż w odwołującej się spółce obowiązywały skonkretyzowane i precyzyjne kryteria, od których spełnienia uzależnione było zmniejszenie bądź pozbawienie pracownika prawa do wypracowanej premii. Sąd uwzględnił w rezultacie powództwo i zasądził od Banku na rzecz pracownicy niewypłaconą premię (odpis wyroku wraz z uzasadnieniem, k. 61-65 a. s.).

Płatnik składek przyznał, że jego pracownik po spełnieniu regulaminowych warunków ma prawo żądać wypłacenia premii, a w razie odmowy jej wypłacenia - dochodzić swojego roszczenia w tym zakresie przed sądem.

Według obowiązujących w spółce zasad, nawet przed wejściem w życie Uchwały nr (...) (...) Zarządu z dnia 12 marca 2013 r. wprowadzającej „Zasady premiowania pracowników Banku”, jak potwierdziły zeznania świadka J. P. (1) w okresie wcześniejszym (tj. objętym przedmiotem kontroli ZUS) w wyniku korzystania ze zwolnienia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby dochodziło do faktycznego proporcjonalnego obniżenia wysokości premii skoro indywidualna premia jest naliczana wskaźnikiem premiowym w relacji do wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego za premiowany okres. Stąd, jeżeli w premiowanym okresie pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, wynagrodzenie zasadnicze będące podstawą do obliczenia premii jest niższe niż przysługujące w tym samym okresie przy założeniu, że pracownik z takiego zwolnienia by nie skorzystał.

Zgodnie z Z. premiowania za okres objęty zaskarżonymi decyzjami **podstawę naliczenia premii stanowi wynagrodzenie zasadnicze brutto wypłacone pracownikowi** (tj. łącznie z zaliczką podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w części opłacanej przez pracownika) z wyłączeniem wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego i rehabilitacyjnego oraz wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy (z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego). Dlatego też wysokość premii ulega proporcjonalnemu obniżeniu w razie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego. Dodatkowo to nie wskaźnik procentowy realizacji celów wpływa na obniżenie premii, gdyż ten mógł pozostać na tym samym poziomie pomimo nieobecności pracownika w pracy. To liczba dni nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby skutkująca proporcjonalnym zmniejszaniem podstawy naliczenia premii wpływa w rezultacie na obniżenie premii. To proporcjonalne obniżanie podstawy naliczenia premii w

konsekwencji prowadzi do proporcjonalnego obniżenia wysokości samej premii za okres nieobecności pracownika w pracy z powodu choroby czy innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z perspektywy oceny poziomu realizacji celów premiowych bez znaczenia jest, czy pracownik zrealizuje cele już na początku kwartału, równomiernie przez cały kwartał, czy też dopiero na końcu. Możliwe jest zatem, że pomimo nieobecności cele zostaną zrealizowane.

Kwota premii do wypłaty w praktyce była zaokrąglana do 10 zł. (okoliczność niesporna między stronami). U płatnika składek nie funkcjonowała w odniesieniu do premii kwartalnych zasada ich wypłacania bez względu na okres nieobecności pracownika w pracy z uwagi na korzystanie ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (dowód z zeznań świadka P.). Bezsporne było między stronami, że od premii kwartalnych wypłacanych ubezpieczonym pracownikom odprowadzana była składka na ubezpieczenie chorobowe.

Płatnik składek nie kwestionował matematycznego wyliczenia zasiłków z zaskarżonych decyzji, lecz zasadę przyjętą przez ZUS w zakresie wyliczenia wysokości zasiłków. Bank ani na etapie kontroli dokonanej przez ZUS, ani też w odwołaniu od zaskarżonych decyzji nie wskazywał, aby „uzupełnienie premii” było jakimkolwiek składnikiem wynagrodzenia faktycznie funkcjonującym i wypłacanym w Banku.

Prawo do premii u płatnika składek powstawało w razie spełnienia określonych przesłanek pozytywnych (za poziom realizacji celów premiowych niezależnie od rodzaju filaru premii) oraz niezrealizowania żadnej z przesłanek negatywnych (paragraf 36 i 37 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) (...) Zarządu Banku z 11 marca 2013 r. oraz paragraf 18 ust. 1 oraz paragraf 19 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) (...) Zarządu Banku z 18 czerwca 2012 r.), co sprawiało, że przyznanie prawa do premii nie było uzależnione wyłącznie od uznania pracodawcy, lecz właśnie od spełnienia tychże kryteriów. Z perspektywy oceny poziomu realizacji celów premiowych bez znaczenia było, czy pracownik zrealizował cele już na początku kwartału, równomiernie przez cały kwartał, czy też dopiero na końcu. Możliwe było zatem, że pomimo jego czasowej nieobecności w pracy przez część kwartału cele zostały zrealizowane. Premia mogła być zaś obniżona w konkretnie wskazanych w regulaminie sytuacjach lub pracownik mógł być jej pozbawiony w całości w konkretnie wskazanych sytuacjach, co uprawnia do wniosku, że pracodawca ustalił podlegające weryfikacji (a nie na zasadzie uznaniowości) kryteria, przy pomocy których ustalana była wysokość premii a co świadczy o tym, że obowiązująca u płatnika składek premia miała charakter roszczeniowy.

Skarżąca się spółka zwróciła się do organu rentowego o udzielenie informacji w zakresie podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. W piśmie z 17 października 2008 r. organ wyjaśnił spółce, iż w związku z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego (z 24 czerwca 2008 r., sygn. SK 16/06), przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego oraz pozostałych świadczeń w razie choroby i macierzyństwa, należy uwzględnić składniki wynagrodzenia, od których odprowadzana jest składka na ubezpieczenie chorobowe, z wyłączeniem składników, co do których obowiązujące u pracodawcy przepisy płacowe, zawierają jednoznaczne postanowienia o zachowywaniu przez pracownika prawa do tego składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku. W razie braku takich postanowień w przepisach płacowych należy uznać, że składnik wynagradzania nie jest wypłacany za okres pobierania zasiłku i powinien być przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Jeżeli jednak powstaną wątpliwości, a pracodawca udokumentuje, że wypłaca składniki wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku, mimo że nie zawarł tej zasady w przepisach płacowych, składnika tego nie należy uwzględniać w podstawie wymiaru.

Organ wyjaśnił jednocześnie spółce, iż w przypadku, gdy przepisy płacowe nie zawierają wyraźnych postanowień o sposobie zmniejszania wysokości składnika wynagrodzenia, niewypłaconego za okres pobierania zasiłku, podlega on uwzględnieniu w podstawie wymiaru w kwocie faktycznej. Tylko w razie gdy przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy, albo umowy o pracę, zawierają jednoznaczne zapisy o pomniejszeniu składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku w sposób proporcjonalny, podlega on uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu na ogólnych zasadach określonych w powołanej ustawie (k. 67 a.s.).

Płatnik składek zatem w przypadku konieczności wypłaty pracownikowi zasiłku z ubezpieczenia chorobowego albo świadczenia rehabilitacyjnego dokonywał naliczenia wyrównania pracownikowi różnicy w wysokości premii wynikającej z jej proporcjonalnego obniżenia w związku z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego. Płatnik składek

czynił tak skoro premia została pracownikowi proporcjonalnie zmniejszona za okres absencji chorobowej, bowiem w takim wypadku składnik wynagrodzenia uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń w wysokości, jaką pracownik uzyskalby, gdyby pracował pełny kwartał.

Organ rentowy w okresie od 13 października 2014 r. do 17 grudnia 2014 r. przeprowadził kontrolę (...) S.A. w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego, jak również ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu, prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowego oraz wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeniowych. Kontrolą objęto okres od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2014 r. (protokół kontroli k. 1-2).

W toku kontroli organ rentowy ustalił, iż w stosunku do:

- **E. Z.**, że płatnik składek ustalając podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu od IV/2012 r. do III/2013 r. uwzględnił premie kwartalne po uzupełnieniu. Za III kw. 2012 r. w kwocie 1655,17 zł., premia w kwocie faktycznie wypłaconej wynosiła 1500,00 zł., Za IV kw. 2012r. i I kw. 2013r. w wysokości uzupełnionej premii za IV kw. 2012r. w łącznej kwocie 3328,30 zł., premia w kwocie faktycznie wypłaconej za IV kw.2012r. wynosiła 1400,00 zł. Dzienny zasiłek chorobowy ustalony przez płatnika składek w wysokości 100% podstawy wyniósł 144,62 zł., a dzienny zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru wyniósł 115,70 zł. Dzienny zasiłek chorobowy po uwzględnieniu kwot premii faktycznie wypłaconych (bez uzupełnienia) w wysokości 100% podstawy wynosi 142,98 zł., a dzienny zasiłek macierzyński w wysokości 80% podstawy wymiaru wynosi 114,38 zł. Płatnik składek wypłacił w/w zasiłek chorobowy za 198 dni w kwocie 28634,76 zł., zasiłek chorobowy należny za 198 dni wynosi 28310,04 zł. Płatnik składek wypłacił w/w zasiłek macierzyński za 258 dni w kwocie 29850,60 zł., zasiłek macierzyński należny za 258 dni wynosi 29510,04 zł.

- **K. M.**, płatnik składek ustalając podstawę wymiaru zasiłku chorobowego z ubezpieczenia wypadkowego i świadczenia rehabilitacyjnego na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu od VI/2010 r. do V/2011 r. uwzględnił premie kwartalne za II kw. 2010r. po uzupełnieniu w kwocie 1111,56 zł. Premia w kwocie faktycznie wypłaconej wynosiła 820,00 zł. oraz za IV kw. 2010 r. po uzupełnieniu w kwocie 616,30 zł. Premia w kwocie faktycznie wypłaconej wynosiła 450,00 zł. Dzienny zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego ustalony przez płatnika wyniósł w wysokości 100% podstawy 80,71 zł., Dzienny zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego ustalony po uwzględnieniu kwoty premii faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia) wynosi w wysokości 100% podstawy 79,61 zł. Dienne świadczenie rehabilitacyjne ustalone przez płatnika w wysokości 90% podstawy wymiaru wynosiło 78,00 zł., a w wysokości 75% podstawy wymiaru wynosiło 65,00 zł. Dienne świadczenie rehabilitacyjne ustalone po uwzględnieniu kwoty premii faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia) wynosi w wysokości 90% podstawy 77,50 zł., a w wysokości 75% podstawy wymiaru wynosi 64,58 zł. Płatnik wypłacił ubezpieczonej n/w kwoty świadczeń: zasiłek chorobowy za 182 dni w kwocie 14689,22 zł., zasiłek chorobowy należny za 182 dni wynosi 14489,02 zł; świadczenie rehabilitacyjne za 105 dni w kwocie 7995,00 zł., świadczenie rehabilitacyjne należne za 105 dni wynosi 7943,70 zł.

- **A. M.** płatnik składek ustalając podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu od IX/2010 r. do VIII/2011 r. uwzględnił premie kwartalną: za I kw. 2011 r. po uzupełnieniu w kwocie 2625,00 zł. Premia w kwocie faktycznie wypłaconej wynosiła 2500,00 zł. Dzienny zasiłek chorobowy, ustalony przez płatnika składek w wysokości 100% podstawy wyniósł 233,83 zł. Dzienny zasiłek ustalony po uwzględnieniu kwoty premii faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia) w wysokości 100% podstawy wynosi 233,53 zł. Płatnik składek wypłacił w/w zasiłek chorobowy za 111 dni w kwocie 25955,13 zł. Zasiłek należny za 111 dni wynosi 25921,83 zł. Dzienny zasiłek macierzyński, ustalony przez płatnika składek w wysokości 100% podstawy wyniósł 233,83 zł. Dzienny zasiłek ustalony po uwzględnieniu kwoty premii faktycznie wypłaconej (bez uzupełnienia) w wysokości 100% podstawy wynosi 233,53 zł. Płatnik składek wypłacił w/w zasiłek macierzyński za 168 dni w kwocie 39283,44 zł. Zasiłek należny za 168 dni wynosi 39233,04 zł.

Zaskarżonymi decyzjami z dnia 30 września 2015 r. organ rentowy ustalił kwoty należnych świadczeń z ubezpieczenia społecznego E. Z., K. M., A. M. zgodnie z ustaleniami przeprowadzonej kontroli, nie powiększone o uzupełnienie premii kwartalnej (akta rentowe ubezpieczonych).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, aktach rentowych, protokołu kontroli przeprowadzonej przez organ rentowy, złożonych przez odwołującą się w toku postępowania odwoławczego dokumentów, w tym zestawienie danych wypłaconych świadczeń w spornych okresach i danych wynikających z kontroli, jak również uchwał z 2012 r. i 2013 r. wraz z załącznikami, dotyczących zasad premiowania pracowników Banku, wyroku Sądu Rejonowego Katowice – Zachód w Katowicach Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Wydział VII z dnia 15 kwietnia 2015 r. oraz zeznań świadka – J. P. (2) – kierownika zespołu kadrowo-płacowego (...) S.A.

W ocenie Sądu treść dokumentów nie budzi wątpliwości. Zdaniem Sądu zeznania świadka J. P. (2) są wiarygodne, albowiem świadek jako kierownik zespołu kadrowo-płacowego miała wiedzę o obowiązującym w odwołującej się spółce zasadach premiowania oraz co do sposobu naliczania świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Jej zeznania korelują z materiałem dowodowym w sprawie, w tym potwierdzają, iż premie wypłacane pracownikom miały charakter regulaminowy, roszczeniowy, a ich wysokość była proporcjonalnie zmniejszana za okres nieobecności w pracy.

Według Sądu ten materiał dowodowy jest przekonujący oraz rzetelny dlatego uznany został za wiarygodną podstawę ustaleń faktycznych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania (...) Bank (...) S.A. zasługiwały na uwzględnienie.

Nie było sporne w sprawie, że ubezpieczone E. Z., K. M., A. M. były pracownikami odwołującej się spółki i przebywały we wskazanych w zaskarżonych decyzjach okresach na zasiłkach chorobowym i macierzyńskim, pobierały świadczenie rehabilitacyjne.

Na gruncie niniejszej sprawy spornym było czy odwołująca się spółka, ustalając wysokość zasiłku chorobowego, zasiłku macierzyńskiego winna przyjąć kwotę jedynie faktycznie wypłaconej premii czy też z uwzględnieniem naliczenia uzupełnienia premii do wysokości takiej, jakby pracownik świadczył pracę w okresie, za który premia była faktycznie obniżona. ZUS przyjął, że premie kwartalne przyznawane ubezpieczonym powinny być uwzględniane w wysokości faktycznie wypłaconej bez uzupełnienia oraz, że Bank nieprawidłowo przyjmował do obliczeń świadczeń z ubezpieczenia społecznego uzupełnienie premii kwartalnej, co wpłynęło na zawyżenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego.

Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 pkt 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.2016.372) wynagrodzenie pracownika to jego przychód "stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe". W podstawie wymiaru zasiłku podlegają uwzględnieniu m.in. następujące składniki: wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy (nie uwzględnia się ekwiwalentu za ten urlop); wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych wypłacone w kwocie faktycznej, bez konieczności uzupełnienia, wynagrodzenie z tytułu umów zlecenia, umów o dzieło zawartych po 13 stycznia 2000 r. z własnym pracodawcą w kwocie faktycznie wypłaconej, bez uzupełnienia, premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia, które przysługują za okresy miesięczne w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku; premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy kwartalne, które wlicza się w wysokości stanowiącej 1/12 premii wypłaconych za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Nie ulega zatem wątpliwości, iż

przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego płatnik składek zobligowany był uwzględnić nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również inne składniki wynagrodzenia, takie jak premie i nagrody.

Według obowiązujących w odwołującej się spółce regulacji wewnętrznych - zasad premiowania pracowników Banku - wynagrodzenie zasadnicze wypłacone to wynagrodzenie zasadnicze brutto wypłacone pracownikowi, tj. łącznie z zaliczką podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w części opłacanej przez pracownika, z wyłączeniem wynagrodzenia chorobowego lub macierzyńskiego oraz wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy, z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego (vide paragraf 3 pkt.17 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 12 marca 2013 r. oraz paragraf 2 pkt.8 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 18 czerwca 2012 r.), **Natomiast kwota premii to kwota indywidualnej premii naliczona dla danego stanowiska według kategorii stanowiska ustalona na podstawie zasad wynikających z regulaminu premiowania banku , pomniejszona proporcjonalnie za każdy dzień nieobecności w pracy** (vide paragraf 2 pkt. 7 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 18 czerwca 2012 r.). W zasadach premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 12 marca 2013 r. co prawda zapis odnośnie rozumienia określenia premii jest mniej czytelny bo stanowi, że kwota indywidualnej premii naliczana dla pracownika to wyliczana z uwzględnieniem wynagrodzenia zasadniczego, wg kategorii stanowiska, ustalana na podstawie zasad z uwzględnieniem decyzji prezesa zarządu, wydanej na podstawie akt (vide paragraf 3 pkt 7 k. 38 a.s). Należy zwrócić uwagę na to, że w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby nie przysługuje wynagrodzenie za wykonywanie pracy. Pracownik otrzymuje zaś świadczenia rekompensujące to wynagrodzenie, najpierw w postaci wynagrodzenia chorobowego od pracodawcy, a następnie zasiłku chorobowego. Zasady ustalania wysokości wynagrodzenia chorobowego są identyczne, jak zasady ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 § 2 k. p.), a te ostatnie reguluje ustawa z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Regułą jest, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego odzwierciedla wynagrodzenie pracownika uzyskane u aktualnego pracodawcy przed datą powstania niezdolności do pracy jako przeciętne z okresu wskazanego w tej ustawie. W okresie niezdolności do pracy z powodu choroby nie przysługują bowiem takie składniki wynagrodzenia, których wypłacanie jest wprost związane z wykonywaniem pracy w danym czasie, a więc z aktem jej świadczenia. Tego rodzaju składnikiem wynagrodzenia wynagrodzenie zasadnicze, które nie może być wypłacane w okresie choroby. A zatem z istoty tego rodzaju wynagrodzenia wynika ,że skoro nie przysługiwało za okres choroby to zmniejszało podstawę premii naliczanej od wynagrodzenia zasadniczego należnego za okres premiowy, co potwierdza w swych zeznaniach świadek J. P..

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Sposób jego obliczenia wynika z art. 38 ust. 1 te samej ustawy i - w pewnym uproszczeniu, bez wnikania w sytuacje szczególne - uznać można, że stanowi je kwota powstała ze zsumowania wynagrodzeń z roku poprzedzającego miesiąc zachorowania i podzielenia owej sumy przez dwanaście.

Stosownie do art. 42 ust. 1 ustawy zasiłkowej do podstawy wymiaru zasiłku wlicza się premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne, w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Z kolei z ust. 2 tego artykułu wynika, że składniki wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, przysługujące za okresy kwartalne, wlicza się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjmowanego do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej jedną dwunastą kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Jak wynika zaś z art. 47 te samej ustawy, przepisy art. 36-42 i art. 45 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego, zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego, a do świadczenia rehabilitacyjnego także art. 46. Wobec powyższego

pozwany uznawał, że do podstawy wymiaru zasiłku pracownikom płatnika składek winna być brana pod uwagę jedynie kwota faktycznie wypłaconej premii.

Zasadnicze znaczenie dla oceny zasadności odwołań od zaskarżonych decyzji ma zaś treść art. 41. ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity z dnia 17 grudnia 2013 r. (Dz.U. z 2014 r. poz. 159) w brzmieniu obowiązującym w okresie, za który należne były ubezpieczonym zasiłki, 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”. Ta norma prawna, w ocenie Sądu, winna być rozumiana w ten sposób, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego uwzględnia się (tylko) składniki wynagrodzenia, których zmniejszanie w okresie pobierania zasiłku przewidują postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu.

Przepis ten w brzmieniu do 7 lipca 2008 r. stanowił, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku.

Trybunał Konstytucyjny wyrokiem z dnia 24 czerwca 2008 r., sygn. sygn. akt SK 16/06 (Dz. U. z dnia 7 lipca 2008 r.) orzekł, iż art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu do 7 lipca 2008 r (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267, z 2006 r. Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 47, poz. 318 i Nr 115, poz. 792 oraz z 2008 r. Nr 93, poz. 582), rozumiany w taki sposób, że w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się wypłaconych pracownikowi - w okresie przyjętym do jej ustalenia - składników wynagrodzenia, od których pracownik ten uiścił składkę na ubezpieczenie chorobowe, a które nie są mu wypłacane w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby albo zasiłku chorobowego, jest niezgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W związku z powyższym wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 24 czerwca 2008 r., sygn. SK 16/06), organ rentowy w piśmie z 17 października 2008 r. wyjaśnił odwołującej się spółce, iż w przypadku, gdy przepisy płacowe nie zawierają wyraźnych postanowień o sposobie zmniejszania wysokości składnika wynagrodzenia, niewypłaconego za okres pobierania zasiłku, podlega on uwzględnieniu w podstawie wymiaru w kwocie faktycznej. Tylko w razie gdy przepisy płacowe obowiązujące u pracodawcy, albo umowy o pracę, zawierają jednoznaczne zapisy o pomniejszeniu składnika wynagrodzenia za okres pobierania zasiłku w sposób proporcjonalny, podlega on uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu na ogólnych zasadach określonych w powołanej ustawie (k. 59 a.s.). To wyjaśnienie płatnik składek prawidłowo zdaniem sądu zinterpretował, że miał podstawy do uzupełnienia podstawy zasiłku chorobowego skoro obowiązujące u niego przepisy płacowe nie gwarantowały pracownikowi premii za okres nieobecności w pracy.

W ocenie Sądu Trybunał za niedopuszczalną uznał sytuację zaniżenia pracownikowi świadczenia z ubezpieczenia społecznego przy jednoczesnym obciążeniu składką na ubezpieczenie chorobowe składnika wynagrodzenia, którego pracownik nie otrzymuje w trakcie pobierania zasiłku. U płatnika składek pracownik za okres nieobecności w pracy nie otrzymywał premii w niezminionej wysokości jak za okres obecności w pracy. Niektóre należności przyznawane pracownikowi przez pracodawcę mogą mieć jednak taki charakter, iż ich wypłata w okresie nieobecności pracownika z powodu choroby nie jest wykluczona. Do takich należą na przykład nagrody (premie) o charakterze uznaniowym, których wysokość zależy wyłącznie od woli pracodawcy i możliwe jest jej uzyskanie przez pracownika również w okresie nieobecności w pracy.

Przepis art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r., stanowiący, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują ich zmniejszania za okres pobierania zasiłku, ma zapobiec sytuacjom, w których pracownik niezdolny do pracy otrzymywałby podwójnie tego rodzaju należność, tj. w postaci wypłaty dokonanej przez pracodawcę, a także "odtworzenia" jej w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Taka sytuacja zaś nie miała miejsca zdaniem Sądu w przedmiotowej sprawie.

W ocenie Sądu jeżeli, w przepisach o wynagradzaniu w jakikolwiek sposób nie są określone zasady zmniejszenia nagrody uznaniowej czy premii (czyli świadczenia o charakterze roszczeniowym) za okres choroby np. w postaci zmniejszenia procentowego, czy kwotowego, to w takiej sytuacji nie jest możliwe stwierdzenie, czy brak takiej nagrody, bądź jej wypłata w określonej wysokości została spowodowana nieobecnością pracownika, czy też zupełnie innymi względami.

W sprawie niniejszej premia kwartalna nie miała charakteru uznaniowego, a po wtóre z zasad wynagradzania obowiązujących u płatnika składek można odczytać zasadę o zmniejszeniu premii za okres nieobecności w pracy poprzez zmniejszenie podstawy do naliczania premii. Z tego względu premia taka mogła wejść do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Premia ta bowiem była składnikiem wynagrodzenia, co do którego przepisy płacowe obowiązujące u płatnika składek stanowiły, że podlegają one zmniejszeniu w okresie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., III UK 33/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 382).

O tym, że premia kwartalna u płatnika składek miała charakter roszczeniowy dowodzą te zapisy przepisów płacowych obowiązujących u płatnika składek, że prawo do premii powstawało w razie spełnienia określonych przesłanek pozytywnych (za poziom realizacji celów premiowych niezależnie od rodzaju filaru premii) oraz niezastąpienia żadnej z przesłanek negatywnych (paragraf 36 i 37 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 11 marca 2013 r. paragraf 18 ust. 1 oraz paragraf 19 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 18 czerwca 2012 r.), co sprawiało, że przyznanie prawa do premii nie było uzależnione wyłącznie od uznania pracodawcy, lecz właśnie od spełnienia tychże kryteriów. Z perspektywy oceny poziomu realizacji celów premiowych bez znaczenia było, czy pracownik zrealizował cele już na początku kwartału, równomiernie przez cały kwartał, czy też dopiero na końcu. Możliwe było zatem, że pomimo jego czasowej nieobecności w pracy przez część kwartału cele zostały zrealizowane. Premia mogła być zaś obniżona w konkretnie wskazanych w regulaminie sytuacjach lub pracownik mógł być jej pozbawiony w całości w konkretnie wskazanych sytuacjach, co uprawnia do wniosku, że pracodawca ustalił podlegające weryfikacji (a nie na zasadzie uznaniowości) kryteria, przy pomocy których ustalana była wysokość premii a co świadczy o tym, że obowiązująca u płatnika składek premia miała charakter roszczeniowy. Jak potwierdziły zeznania świadka J. P. (1) oraz jak wynika z regulaminu w procesie przyznawania premii miała znaczenie okoliczność korzystania przez pracownika z zasiłków i nieobecności usprawiedliwionych pracownika w pracy. Jednocześnie przepisy wewnątrzskładowe zawierają regulacje, na podstawie których możliwe jest ustalenie czy premia istotnie przysługiwała za okresy nieobecności w pracy. Zróżnicowanie w wysokości premii wynikało nie tylko z oceny pracy i postawy pracownika ale także z jego nieobecności w pracy. Dla oceny charakteru premii nie ma znaczenia okoliczność, podnoszona przez ZUS, że kwota premii do wypłaty w praktyce była zaokrąglana do 10 zł. bo była to czynność wyłącznie techniczna, dokonywana na etapie kierowania premii do wypłaty a nie na etapie podejmowania decyzji o przyznaniu premii i w żaden sposób nie stanowi o uznaniowości pracodawcy w obniżaniu premii ani o uznaniowości w przyznawaniu tego świadczenia. W przedmiotowej sprawie ubezpieczeni, co bezsporne nie otrzymywali premii kwartalnej za okresy nieobecności w pracy w takiej wysokości jakby pracowali ale premię zmniejszoną. ZUS przez ocenę, że obowiązująca u płatnika składek premia ma charakter uznaniowy bo istotnie w jej przyznawaniu były pewne elementy uznaniowości, przyjął wadliwie, że brak jasnych kryteriów pozwalających na ustalenie wysokości premii za okres nieobecności pracownika w pracy co należy odczytywać, że brak możliwości jednoznacznej oceny, że premia za okresy nieobecności w pracy z powodu choroby nie przysługiwała czy, że została pomniejszona.

W sprawie najistotniejsze jest jednak to, że brak było elementów uznaniowości w zmniejszaniu premii za okres niezdolności do pracy, lecz wyłącznie za okres świadczenia przez pracownika pracy (paragraf 36 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 11 marca 2013 r. i paragraf 18 ust.1 zasad premiowania wprowadzonych uchwałą nr (...) / (...) Zarządu Banku z 18 czerwca 2012 r.), co jednak nie niweczy oceny, że premia kwartalna obowiązująca u płatnika składek miała charakter roszczeniowy a nie uznaniowy. Kryteria, warunki przyznawania premii zostały bowiem określone w sposób na tyle konkretny, że mogły podlegać kontroli a to sprawia, że świadczenie to ma charakter premii, a spełnienie tych kryteriów jest źródłem praw pracownika do premii. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela zatem stanowisko sądu pracy (w sprawie Sądu Rejonowego Katowice Zachód

sygn. akt VII P 670/14), na które powoływał się płatnik składek w zakresie oceny charakteru premii obowiązującej u płatnika składek.

Zapisy regulaminu wynagradzania u płatnika składek pozwalają w sposób czytelny, wbrew twierdzeniom ZUS ocenić wpływ nieobecności pracownika na wysokość premii (to jest wpływ na jej zmniejszenie). Jak słusznie zauważa w odwołaniu płatnik składek przy przepracowaniu przez pracownika całego kwartału (przy płacy zasadniczej 5000 zł) i niekorzystaniu ze zwolnienia lekarskiego przy ustalaniu premii bierze się pod uwagę wynagrodzenie zasadnicze w pełnej wysokości za każdy z trzech miesięcy danego kwartału .W rezultacie daje to podstawę naliczenia premii 15.000 zł i premię w wysokości przykładowo 1.200 zł. Nieobecność pracownika w pracy wskutek choroby trwającej 15 dni w danym kwartale skutkuje obniżeniem podstawy naliczenia premii do 12.500 zł, a samej premii do 1.000 zł, przy takim samym poziomie realizacji celów premiowych w danym kwartale. Dwa razy dłuższa nieobecność (30 dni w danym kwartale) powoduje dalsze obniżenie podstawy naliczenia premii do 10.000 zł, a premii do 800 zł. Uwidacznia się zatem pewna prawidłowość, że każde kolejne 15 dni nieobecności w pracy obniża premię o kolejne 200 zł . W rezultacie przy nieobecności trwającej 60 dni podstawa naliczenia premii wynosi tylko 5.000 zł, a sama premia - 400 zł.(co obrazuje kalkulacja premii zaprezentowana przy odpowiedzi na odwołanie). Skorelowanie wysokości premii z nieobecnością w pracy i płacą zasadniczą u płatnika składek powodowało funkcjonowanie zasady zmniejszania premii kwartalnej za okresy nieobecności pracownika w pracy.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego przed wydaniem przez Trybunał wskazanego powyżej orzeczenia było zgodne co do tego, że wyłączenie składników wynagrodzenia z podstawy wymiaru składki odnosi się tylko do tych składników, do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania zasiłku. I tak Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lipca 2005 r. (sygn. akt III UK 76/05, Praca i (...)) nr (...), s. 39) podkreślił aspekt rzeczywistej wypłaty składnika w okresie przyjętym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku i uznał, że wyłączenie składników wynagrodzenia z podstawy wymiaru składki (wynikające z § 2 pkt 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe; Dz. U. Nr 161, poz. 1106, ze zm.; dalej: rozporządzenie z 1998 r.) dotyczy tych składników, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania zasiłku. Zasiłek ma bowiem zastępować uzyskiwane wcześniej wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne ze stosunku pracy i jest przyznawany w miejsce tych wypłat, które nie są wypłacane w okresie wypłaty zasiłku. Zwracał uwagę na konieczność badania praktyki stosowania postanowień regulaminowych.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 6 września 2006 r. (sygn. akt III UK 48/06, OSNP nr 17-18/2007, poz. 258). Sąd Najwyższy uznał, że do podstawy wymiaru zasiłku nie wlicza się tylko tych składników wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w myśl postanowień układu zbiorowego albo regulaminu, a składniki te są wypłacane za okres pobierania tego zasiłku. Stwierdził , że w razie wątpliwości dotyczących wykładni regulacji płacowych w zakresie legalności i zasadności uwzględniania świadczeń uznaniowych przy ustaleniu podstawy wymiaru zasiłku, konieczne jest dokonywanie ustaleń faktycznych w zakresie rzeczywistego przyznania i wypłacenia nagród uznaniowych w okresie pobierania zasiłku.

Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 czerwca 2008 r. (SK 16/06, OTK-A 2008/5/85, Dz.U.2008/119/771, LEX 394609) dokonał interpretacji art. 41 ustawy z dnia 29 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i jednocześnie szeroko omówił orzecznictwo sądowe, praktykę panującą zarówno w zakładach pracy jak i w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w kwestii uwzględniania w podstawie wymiaru zasiłków chorobowych takich składników wynagrodzenia jak premie i nagrody i doszedł do wniosku, że „Stan prawny, ukształtowany w wyniku jego orzeczenia uznać należy za jasny, a w związku z tym dysponent Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i sądy, rozstrzygające w przedmiocie należnego pracownikowi wynagrodzenia chorobowego i zasiłku winny ustalać, które składniki jego wynagrodzenia były faktycznie wypłacane w okresie przyjętym do obliczenia przeciętnego wynagrodzenia, które składniki zostały faktycznie obciążone składką na ubezpieczenie chorobowe i do których składników pracownik zachował prawo w okresie pobierania zasiłku chorobowego”.

Zatem dla ustalenia składników wynagrodzenia wchodzących do podstawy wymiaru zasiłku znaczenie ma fakt wypłaty określonego składnika wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy a nie w okresie niezdolności do pracy. Zasiłek chorobowy ma zastępować pracownikowi wynagrodzenie, którego w tym czasie nie otrzymuje więc przy jego obliczaniu należy zdaniem Sądu uwzględnić wszystkie elementy wynagrodzenia, które pracownik otrzymywał za czas, gdy świadczył pracę.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, w świetle poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych należy uznać, że pracownicy płatnika składek nie zachowywali prawa do premii kwartalnych za okresy korzystania ze świadczeń określonych w ustawie z dnia 29 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w pełnej możliwej wysokości. Zapisy zawarte w zasadach premiowania pracowników odwołującej się spółki zawierały bowiem regulacje, których analiza prowadzi do wniosku, że w wyniku korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego od pracy dochodzi do faktycznego proporcjonalnego obniżenia wysokości premii, bo premię wylicza się od wynagrodzenia zasadniczego, a te przecież nie jest wypłacane za dni nieobecności w pracy.

Nie ma więc, zdaniem Sądu, wątpliwości, iż według obowiązujących w spółce zasad a także praktyki, w wyniku korzystania ze zwolnienia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby czy świadczenia opieki nad dzieckiem dochodziło do faktycznego proporcjonalnego obniżenia wysokości premii. Zgodnie z Zasadami indywidualna premia jest naliczana wskaźnikiem premiowym w relacji do wynagrodzenia zasadniczego wypłaconego za premiowany okres. Stąd, jeżeli w premiowanym okresie pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, wynagrodzenie zasadnicze będące podstawą do obliczenia premii jest niższe niż przysługujące w tym samym okresie przy założeniu, że pracownik z takiego zwolnienia by nie skorzystał.

Zgodnie z Zasadami podstawę naliczenia premii stanowi wynagrodzenie zasadnicze brutto wypłacone pracownikowi (tj. łącznie z zaliczką podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w części opłacanej przez pracownika) z wyłączeniem wynagrodzenia chorobowego i zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego i rehabilitacyjnego oraz wynagrodzenia za okresy nieświadczenia pracy (z wyjątkiem urlopu wypoczynkowego). Dlatego też wysokość premii ulega proporcjonalnemu obniżeniu w razie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego. Dodatkowo należy podnieść, że rację ma pozwany, że wskaźnik procentowy realizacji celów w żaden sposób nie był uzależniony od czasu pracy a jedynie od wydajności i kreatywności pracownika. W związku z tym, to nie ten wskaźnik, ale liczba dni nieobecności pracownika w pracy wskutek choroby skutkująca proporcjonalnym zmniejszaniem podstawy naliczenia premii wpływa w rezultacie na obniżenie premii. To proporcjonalne obniżanie podstawy naliczenia premii w konsekwencji prowadzi do proporcjonalnego obniżenia wysokości samej premii i w tym właśnie przejawia się obowiązująca u płatnika składek (bo ustanowiona w regulaminie) jak i stosowana w praktyce zasada proporcjonalnego obniżania pracownikowi wysokości premii w stosunku do dni nieobecności w pracy z powodu korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Tym samym uprawniony jest wniosek, że pracownik odwołującego się płatnika składek nie zachowuje prawa do premii w pełnej wysokości za okres nieobecności w pracy usprawiedliwionej zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy z powodu choroby, sprawowania opieki nad dzieckiem, urlopu macierzyńskiego, pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Premia bowiem za ten okres ulega proporcjonalnemu obniżeniu co potwierdziła świadek P. i co także wynika z analizy zasad premiowania i dokumentacji zaoferowanej przez płatnika składek w toku kontroli. Premia kwartalna, jak wnioskować należy z obowiązujących u płatnika zasad przyznawania tej premii przysługiwała jedynie za okres efektywnego świadczenia pracy i za wykonanie konkretnych zadań - z uwzględnieniem norm efektywnościowych. Powyższe dowodzi, że wysokość premii determinowało efektywne świadczenie pracy, które przecież nie było możliwe w dniach nieobecności w pracy.

Zatem należy postawić wniosek, że u płatnika składek pracownikom nie przysługiwała premia kwartalna, od której odprowadzone były składki na ubezpieczenie chorobowe za okresy pobierania zasiłków, a jedynie premia za efektywną pracę.

Skoro premia została ubezpieczonym (wyżej wymienionym pracownikom płatnika składek) proporcjonalnie zmniejszona za okres absencji chorobowej, to w takim wypadku, jak wynika z rozumienia przepisu 41 ustawy z dnia 29 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, zaprezentowanego przez Trybunał Konstytucyjny, ten składnik wynagrodzenia uwzględnia się w podstawie wymiaru świadczeń w wysokości, jaką pracownik uzyskalby, gdyby pracował pełny kwartał.

Sąd zwraca uwagę, że dokonywane przez płatnika składek uzupełnienie premii, dla celów naliczenia pracownikom zasiłków z ubezpieczenia społecznego w świetle przepisu art. 37 ust. 2 w związku z art. 38 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa to hipotetyczne wyliczenie wysokości premii kwartalnej, jaką pracownik otrzymałby, gdyby nie usprawiedliwiona nieobecność w pracy w premiowanym okresie. Jeżeli w okresie brany pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku pracownik nie osiągnął wynagrodzenia w pełnej wysokości wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku należało stosować przepis art. 38 ust. 2 wyżej wskazanej ustawy i tak też czynił płatnik. Przepis ten stanowi, że:

1. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się przez podzielenie wynagrodzenia osiągniętego przez ubezpieczonego będącego pracownikiem za okres, o którym mowa w art. 36 ust. 1 i 2, przez liczbę miesięcy, w których wynagrodzenie to zostało osiągnięte.

2. Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczony będący pracownikiem nie osiągnął wynagrodzenia wskutek nieobecności w pracy z przyczyn usprawiedliwionych, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego:

- 1) wyłącza się wynagrodzenie za miesiące, w których przepracował mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy;

- 2) przyjmuje się, po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2, wynagrodzenie z miesięcy, w których ubezpieczony będący pracownikiem przepracował co najmniej połowę obowiązującego go czasu pracy.

3. Jeżeli w okresie, o którym mowa w ust. 1, ubezpieczony będący pracownikiem w każdym miesiącu z przyczyn usprawiedliwionych wykonywał pracę przez mniej niż połowę obowiązującego go czasu pracy, przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przyjmuje się wynagrodzenie za wszystkie miesiące po uzupełnieniu według zasad określonych w art. 37 ust. 2.

Zdaniem Sądu przepis ten dotyczy również sytuacji, gdy pracownik otrzymał wynagrodzenie zmienne podlegające uzupełnieniu (np. premię kwotową pomniejszaną proporcjonalnie w stosunku do liczby dni choroby). Takie uzupełnienie premii służyło wyłącznie wliczeniu tej hipotetycznej wartości do podstawy wymiaru zasiłku.

W ten sposób i na podstawie przywołanych przepisów ustawy, Bank dokonywał uzupełnienia premii, co niesłusznie zakwestionował organ w niniejszej sprawie. Zasiłek przysługiwał pracownikom w wysokości wynikającej z rubryki nr 4 tabel załączonych do odwołań pt. dane dotyczące wypłaconych świadczeń.

Wskutek usprawiedliwionej nieobecności w pracy ubezpieczeni (pracownicy banku) otrzymywali premię kwartalną w niższej wysokości, aniżeli premia, którą przy takim samym poziomie realizacji celów otrzymaliby, gdyby przez cały kwartał byli obecni w pracy. Jak wynika nadto z pisma organu z dnia 28 sierpnia 2008 r., podpisanego przez ówczesnego Naczelnika Wydziału Zasiłków (vide pismo, k. 73 a.s.), z uwagi na fakt, że regulamin obowiązujący w zakładzie w 2007 roku i aktualnie określa, że „premie są naliczone wskaźnikiem procentowym od wynagrodzenia zasadniczego faktycznie wypłaconego (pomniejszonego o dni nieobecności z powodu choroby) - premie te winny być wliczane do podstawy wymiaru zasiłku zarówno w 2007 jak i 2008 roku po uzupełnieniu”. Zdaniem Sądu w kontekście uzyskanego od ZUS wyjaśnienia zawartego zarówno w wyżej wskazanym piśmie jak i w piśmie z 17 października 2008 r. (k. 67 a. s) już po wydaniu przez Trybunał Konstytucyjny wyroku z dnia 24 czerwca 2008 r. (SK 16/06, OTK-A 2008/5/85), płatnik składek postępował prawidłowo bo obowiązujące u niego przepisy płacowe stanowiły o zmniejszeniu premii w okresie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego od pracy.

Skoro obowiązujący w Banku sposób obliczania wysokości premii, tj. jako wskaźnik procentowy od wynagrodzenia zasadniczego faktycznie wypłaconego (pomniejszonego o dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. z tytułu choroby lub macierzyństwa) od tamtej pory nie uległ zmianie od 2007 r., to wskazana przez organ w piśmie metoda postępowania przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku pozostaje aktualna.

Prawidłowo więc postępował Bank uzupełniając wysokość premii dla celu naliczenia zasiłków i uwzględniał w podstawie wymiaru zasiłków wartość premii po uzupełnieniu. Premia kwartalna, którą płatnik uzupełniał jest składnikiem wynagrodzenia przysługującym za okres dłuższy niż miesiąc, do których pracownik, jak ustalił Sąd, nie zachowywał prawa w okresie pobierania zasiłku bo jej wysokość zgodnie z przepisami płacowymi, ulegała proporcjonalnemu zmniejszeniu w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy. W tej sytuacji premie kwartalne, podlegają uwzględnieniu w podstawie wymiaru zasiłku po uzupełnieniu zgodnie z ogólnymi zasadami, to jest z art. 41 ust. 2-4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Organ bezpodstawnie przyjął, że uzupełnienie premii jest odrębnym składnikiem wynagrodzenia wypłacanym pracownikom Banku. Niczym nieuzasadnione są twierdzenia organu, jakoby „uzupełnienie premii” powinno być fizycznym wypłaceniem pracownikowi określonej kwoty i tylko w takim przypadku można tę kwotę (w ocenie organu „uzupełnienie premii”) uwzględnić przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku. Przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w żaden sposób nie uzależniają zastosowania konstrukcji uzupełnienia składnika wynagrodzenia od faktycznej wypłaty wartości takiego uzupełnienia pracownikowi, wręcz przeciwnie - wskazują, że uzupełnienie to ma charakter czysto hipotetyczny, dokonywany jedynie w celu prawidłowego wyliczenia podstawy wymiaru zasiłku z ubezpieczenia społecznego. Gdyby bowiem w konstrukcji uzupełnienia składnika wynagrodzenia chodziło o faktycznie wypłacenie pracownikowi wartości takiego uzupełnienia, istnienie takiej konstrukcji byłoby niecelowe, gdyż w takim przypadku i tak zastosowanie znajdzie ogólna zasada wliczania do podstawy wymiaru zasiłków składników wynagrodzenia w wysokości faktycznie wypłaconej.

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu przyjąć należało, iż do podstawy wymiaru zasiłku w przypadku ubezpieczonych należało przyjąć nie tylko premię faktycznie wypłaconą, ale również premię uzupełnioną. Regulamin premiowania („Zasady premiowania pracowników Banku”) zawiera bowiem regulacje umożliwiające określenie zasad obniżania premii w związku z usprawiedliwioną nieobecnością w pracy spowodowaną niezdolnością do pracy. Regulacje te są precyzyjne i zostały przez odwołującą się spółkę szczegółowo opisane (vide kalkulacja wysokości podstawy naliczenia premii i kwoty premii w aktach sprawy). Zdaniem Sądu, odwołująca się spółka w niniejszej sprawie wykazała, że regulaminowe premie należne ubezpieczonym ulegały pomniejszeniu za okres choroby w sposób proporcjonalny do okresu nieobecności w pracy a nie na zasadzie uznaniowości, stąd winny być uwzględniane w podstawie wymiaru zasiłków w kwocie wypłaconej wraz z uzupełnieniem.

Następnie podkreślić należy, iż zgodnie z art. 42 ust. 5 ustawy zasiłkowej, jeżeli premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne, nie zostały wypłacone do czasu ostatecznego sporządzenia listy wypłat zasiłków chorobowych, do podstawy wymiaru zasiłku przyjmuje się składniki wypłacone za okres poprzedni.

Zdaniem Sądu, odwołująca się spółka prawidłowo ustalała podstawę wymiaru świadczeń ubezpieczonych w myśl cyt. przepisu, albowiem ubezpieczeni byli objęci systemem premiowym, jednakże do momentu zamknięcia listy wypłat zasiłku (chorobowego i macierzyńskiego) Bank nie dokonał jeszcze rozliczenia i wypłaty premii za ostatni kwartał uwzględniany przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku. Zgodnie bowiem z Z. premie wypłacane są do ostatniego dnia drugiego miesiąca następującego po zakończeniu kwartału, za który premia przysługuje - tak § 41 Z. wprowadzonych uchwałą nr (...)/ (...) Zarządu z dnia 12 marca 2013 r. Dlatego też Bank, naliczając podstawę wymiaru zasiłku prawidłowo stosował obowiązujące przepisy prawa.

Odnosnie zarzutów zawartych w odwołaniach dotyczących naruszenia przepisów kodeksu postępowania administracyjnego podkreślenia wymaga, iż w postępowaniu przed sądem w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajdują przepisy k.p.c., a nie przepisy k.p.a. W związku z tym Sąd nie ma możliwości

badania w świetle przepisów k.p.a. prawidłowości wydanej przez organ rentowy decyzji. Sąd ubezpieczeń społecznych, jako sąd powszechny, może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego jako przedmiotu odwołania (tak też Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 16 kwietnia 2013 r., sygn. III AUa 1599/12). Wobec tego, podniesione przez odwołującą się spółkę zarzuty dotyczące naruszenia przez organ rentowy przepisów k.p.a. nie podlegają rozpoznaniu w niniejszym postępowaniu.

Mając powyższe na uwadze Sąd ocenił odwołania płatnika składek jako uzasadnione co skutkowało zmianą zaskarżonych decyzji na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego strony odwołującej orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 11 ust. 2 oraz § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

(Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Przewodniczący:

SSO Rafał Młyński

ZARZĄDZENIE

(...)