

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2022 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Monika Roslan - Karasińska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 listopada 2022 r. w Warszawie

sprawy A. L.

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

o podstawę wymiaru zasiłku chorobowego i zasiłku macierzyńskiego

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi- Południe w Warszawie, VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych z dnia 8 sierpnia 2022 r., sygn. VI U 294/19

1. oddała apelację,
2. zasądza od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. na rzecz odwołującej się A. L. kwotę 1.800,00 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

SSO Monika Roslan-Karasińska

Sygn. akt VII Ua 88/22

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 sierpnia 2022 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt VI U 294/19 z odwołania A. L. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. z dnia 11 stycznia 2019 roku, znak: (...) przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych (...) Oddział w W. o podstawę wymiaru zasiłku chorobowego , zasiłku macierzyńskiego zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 16.11.2017r. do 12.02.2018r. oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od 13.02.2018r. do 11.02.2019r. stanowi kwota 5.543,03 zł brutto (słownie: pięć tysięcy pięćset czterdzieści trzy złote 03/100), czyli 4.600,71 zł netto (słownie: cztery tysiące sześćset złotych 71/100).

Sąd I instancji ustalił, że odwołująca się A. L. była zatrudniona w spółce (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 listopada 2015 roku, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 5.000,00 zł brutto miesięcznie. Od 1 kwietnia 2017 roku jej wynagrodzenie wzrosło do kwoty 5.631,00 zł brutto miesięcznie.

Odwołująca poza wynagrodzeniem zasadniczym za pracę otrzymywała również premię uznaniową, zgodnie z §3 ust. 3-4 umowy o pracę. W okresie od lipca 2016 roku do listopada 2017 roku odwołująca się otrzymywała następujące kwoty tytułem owej premii uznaniowej:

- za lipiec 2016 roku - 1.000,00 zł,

- za sierpień 2016 roku - 1.000,00 zł,
- za wrzesień 2016 roku - 1.000,00 zł,
- za październik 2016 roku - 1.040,00 zł,
- za listopad 2016 roku -1.040,00 zł,
- za grudzień 2016 roku - 1.434,00 zł i 780,00 zł,
- za styczeń 2017 roku - 780,00 zł,
- za luty 2017 roku - 780,00 zł,
- za marzec 2017 roku -1.040,00 zł,
- za kwiecień 2017 roku -1.126,20 zł,
- za maj 2017 roku - 1.126,20 zł,
- za czerwiec 2017 roku - 1.845,20 zł,
- za lipiec 2017 roku - 394,17 zł,
- za sierpień 2017 roku - 1.013,58 zł,
- za wrzesień 2017 roku - 1.126,20 zł,
- za październik 2017 roku - 563,10 zł.

Za listopad 2017 roku odwołująca się nie otrzymała żadnej premii uznaniowej, otrzymała wówczas jedynie wynagrodzenie chorobowe w kwocie 1.814,76 zł.

Sąd I instancji wskazał, że w zaświadczeniu ZUS Z-3 złożonym przez pracodawcę odwołującej się do organu rentowego nie wskazano premii uznaniowej jako składnika wynagrodzenia za okresy miesięczne. Zaś przy zaliczeniu do postawy wymiaru zasiłków premii uznaniowych otrzymywanych przez odwołującą się, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 16 listopada 2017 roku do 12 lutego 2018 roku oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od 13 lutego 2018 roku do 11 lutego 2019 roku stanowi kwota 5.543,03 zł brutto (4.600,71 zł netto).

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd Rejonowy nie oparł się na notatce służbowej z k. 128 akt sprawy, z której wynika, że pracownik ZUS w rozmowie telefonicznej ustalił, że odwołująca się w okresie lipiec 2016 do czerwiec 2017 otrzymywała premie uznaniowe, które nie były pomniejszane za czas absencji chorobowej i nie zostały przyjęte do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. W ocenie Sądu I instancji twierdzenie z tej notatki, że premie uznaniowe nie były pomniejszane za czas absencji chorobowej odwołującej się nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a jednocześnie ZUS nie zgłosił dowodu z zeznań w charakterze świadka swojego pracownika, który miał przeprowadzać rozmowę telefoniczną z pracodawcą odwołującej się. Sąd I instancji miał tu na uwadze, że premia uznaniowa, jak to wynika z przedłożonych pasków wynagrodzenia, była przyznawana odwołującej się w różnych wysokościach, nie była to stała wysokość. Brak jest jakiegokolwiek regulaminu wynagradzania, który regulowałby kwestię jej wysokości i zasad jej wypłacania. Wreszcie z treści samej umowy wynika, że miała to być premia uznaniowa, zależna jedynie od swobodnego uznania pracodawcy. Ponadto z paska wynagrodzeń za miesiąc listopad 2017 roku, kiedy odwołująca się przebywała na zwolnieniu lekarskim wynika, że za ten miesiąc nie otrzymała ona premii uznaniowej, co przeczy twierdzeniu, jakoby premia nie była pomniejszana za czas absencji chorobowej. Wreszcie Sąd Rejonowy oceniając twierdzenie

zawarte w notatce z k. 128 pod kątem swojej wiedzy i doświadczenia życiowego uznał, że nie jest wiarygodnym, aby pracodawca wypłacał odwołującej się niepomniejszoną premię za okres jej nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Brak aktywności dowodowej ZUS w zakresie wskazania na świadka pracownika ZUS, który sporządzał tę notatkę i prowadził rozmowę z pracodawcą odwołującej się, czy też pracowników księgowości lub osoby zarządzające spółką zatrudniającą odwołującą się, skutkuje odmową uznania wiarygodności notatki z k. 128 akt sprawy co do faktu niepomniejszenia premii za czas absencji chorobowej odwołującej się. Jednocześnie sama odwołująca się zaprzeczyła w swoim stanowisku procesowym, aby tak było, wobec czego ciężar wykazania tego faktu spoczywał na organie rentowym. Reasumując Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności notatce z k. 128 we wskazanym wyżej zakresie.

Odnosnie wyliczenia podstawy wymiaru świadczeń przyznanych odwołującej się Sąd Rejonowy oparł się na wnioskach zawartych w opinii uzupełniającej biegłej z zakresu rachunkowości, bowiem dopiero przy wydawaniu opinii uzupełniającej biegła dysponowała paskami wynagrodzeń za cały analizowany okres. Co do samych wyliczeń nie były one kwestionowane pod kątem ich matematycznej zgodności i spójności przez żadną ze stron. Sąd Rejonowy wskazał, że zastrzeżenia organu rentowego sprowadzały się jedynie do polemiki prawnej dotyczącej kwalifikacji premii jako składnika podlegającego zaliczeniu do podstawy wymiaru zasiłków, jednak decyzję w tym przedmiocie podejmuje nie biegła, lecz Sąd. Biegła zaś wydała opinię zgodnie z tezą określoną jej przez Sąd i w zakresie ograniczonym tą tezą brak jest zastrzeżeń co do poprawności wyliczeń ze strony odwołującej się, bądź organu rentowego.

Sąd Rejonowy zważył, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest odwołanie A. L. od decyzji ustalającej podstawę wymiaru przyznanych jej zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. - Dz. U. z 2022, poz. 1732) 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. Z kolei zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy zasiłkowej premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku.

Sąd Rejonowy wskazał, że kluczową kwestią w niniejszej sprawie jest rozstrzygnięcie, czy premie uznaniowe, które odwołująca się otrzymywała regularnie co miesiąc w różnej wysokości, powinny zostać zaliczone do podstawy wymiaru przyznanych jej zasiłków chorobowego i macierzyńskiego, czy też nie. ZUS argumentował, że premie te nie wchodzą do podstawy wymiaru zasiłków, powołując się na art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym 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. ZUS argumentował, że z jego ustaleń wynika, że odwołująca się zachowywała prawo do premii uznaniowej również w okresie niezdolności do pracy, poza tym premia ta nie została wzięta pod uwagę przy podstawie wynagrodzenia chorobowego przyznanego jej przez pracodawcę na podstawie art. 92 KP.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że faktycznie w zaświadczeniu ZUS Z-3 sporządzonym przez pracodawcę odwołującej się nie wskazano premii uznaniowej jako składnika wynagrodzenia za okresy miesięczne. Sąd I instancji wskazał, że sam brak wskazania premii w zaświadczeniu ZUS Z-3 nie był dla Sądu przesądzający, istotne było bowiem ustalenie, czy odwołująca się pobierała przed ustaleniem jej prawa do zasiłków taki składnik wynagrodzenia, a także, czy zachowywała do niego prawo w okresie niezdolności do pracy. ZUS powołał się również na notatkę znajdującą się w aktach organu, z której wynika, że premie uznaniowe otrzymywane przez odwołującą się nie były pomniejszane za czas absencji chorobowej. Notatka odwoływała się do rozmowy telefonicznej, nie wynika z niej jednak z kim ta rozmowa została przeprowadzona. ZUS nie powołał też na świadka pracownika, który tę rozmowę przeprowadzał, nie wskazał, kto był jego rozmówcą i również tego rozmówcy nie wezwał na świadka. W takiej sytuacji Sąd Rejonowy nie oparł się na tej notatce. Sąd I instancji miał bowiem na uwadze, że w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek regulaminu pracy, czy regulaminu wynagradzania, bądź premiowania, z którego wynikałyby zasady przyznawania

premier uznaniowej odwołującej się. Z umowy o pracę wynika z kolei, że niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa, której przyznanie jest uzależnione wyłącznie od uznania pracodawcy. Premia ta była przyznawana odwołującej się w różnej wysokości w zależności od miesiąca, nie wygląda więc na stały składnik wynagrodzenia, do którego prawo pracownik zachowuje nawet w okresie niezdolności do pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że premia uznaniowa jest świadczeniem uznaniowym i nie ma charakteru roszczeniowego, nie sposób więc uznać, aby odwołująca się zachowywała jakiekolwiek prawo do tej premii w okresie niewykonywania pracy ze względu na pobieranie zasiłków. Pracodawca bowiem uzależnił przyznanie tej premii jedynie od swojego uznania, a nie od spełnienia jakichkolwiek obiektywnych kryteriów. Tym samym Sąd I instancji uznał, że nie zostało wykazane przez ZUS, aby odwołująca się miała mieć prawo do premii uznaniowej również w okresie pobierania zasiłku. Sąd Rejonowy wskazał, że z doświadczenia życiowego Sądu wynika, że pracodawca w okresie niewykonywania pracy nie przyznaje pracownikowi premii uznaniowej, która zależy wyłącznie od decyzji pracodawcy. Pracodawca taką premię przyznaje bowiem w celu dodatkowego wynagrodzenia pracownika w celu zmotywowania go do pracy. W przypadku braku wykonywania tej pracy ze względu na przebywanie na zasiłku brak jest podstaw do wymagania od pracodawcy, aby konsekwentnie taką premię przyznawał. Ponadto z akt sprawy nie wynika, aby w okresie pobierania zasiłku chorobowego, bądź macierzyńskiego przez odwołującą się pracodawca przyznawał jej premię uznaniową, co również przemawia przeciwko argumentacji ZUS. Z paska płacowego za miesiąc listopad 2017 roku (k. 24 akt sprawy) wprost wynika, że w tym miesiącu odwołująca się otrzymała od pracodawcy jedynie wynagrodzenie chorobowe, nie otrzymała zaś żadnej premii uznaniowej. Podsumowując, Sąd Rejonowy nie uznał, aby została spełniona przesłanka z art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, na którą powołał się ZUS, a tym samym premie uznaniowe wypłacane odwołującej się przed rozpoczęciem przez nią pobierania zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego, powinny zostać, zgodnie z art. 42 ust.1 ustawy zasiłkowej, zaliczone do podstawy wymiaru zasiłków przyznanych odwołującej się.

W zakresie konkretnych wyliczeń podstawy wymiaru zasiłku chorobowego Sąd Rejonowy oparł się na wnioskach zawartych w uzupełniającej opinii biegłego z zakresu księgowości (k. 187 akt sprawy). Co do kwoty Sąd przyjął więc jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 16 listopada 2017 roku do 12 lutego 2018 roku oraz zasiłku macierzyńskiego za okres od 13 lutego 2018 roku do 11 lutego 2019 roku kwotę 5.543,03 zł brutto (4.600,71 zł netto).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku, zmieniając zaskarżoną decyzję ZUS (wyrok – k. 211 a.s.; uzasadnienie – k. 222-224 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenia przepisu postępowania, mającego wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę materiału sprawy, nie uwzględniając treści pisma płatnika składek z 1 lutego 2018 r., jak zaświadczenia płatnika składek (druk ZUS Z-3) co do podstaw wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego, przyjmując że wypłacane ubezpieczonej (odwołującej) premie uznaniowe wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 16 listopada 2017 r. do 12 lutego 2018 r. oraz zasiłku macierzyńskiego od 13 lutego 2018 r. do 11 lutego 2019 r., pomimo że wypłacane przez pracodawcę premie nie były pomniejszane na skutek absencji, a wobec tego nie wlicza się ich do podstawy wymiaru zasiłków.

2. naruszenia prawa materialnego, tj.: art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2022 r., poz.1732) poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, przyjmując że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 16 listopada 2017 r. do 12 lutego 2018 r. oraz zasiłku macierzyńskiego od 13 lutego 2018 r. do 11 lutego 2019 r. powinna uwzględniać dodatkowe składniki wynagrodzenia w postaci premii uznaniowych, pomimo że wypłacane przez pracodawcę premie nie były pomniejszane na skutek absencji chorobowych, co potwierdza pismo pracodawcy z 1 lutego 2018 r., jak i samo zaświadczenie płatnika składek (druk ZUS Z-3).

W konkluzji skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie odwołania oraz zasądzenie od odwołującej na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska organ rentowy wskazał, że z materiału sprawy wynika – pismo płatnika składek z 1 lutego 2018 r. oraz zaświadczenie płatnika składek (druk ZUS Z-3) – że wypłacana odwołującej premia uznaniowa w okresie od lipca 2016 r. do czerwca 2017 r. nie była pomniejszana za czas absencji chorobowej ubezpieczonej i w związku z tym nie zostały przyjęte do wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy. A zatem mimo absencji chorobowej ubezpieczona otrzymywała premie. Oznacza to, że skoro premie te, wypłacano niezależnie od absencji pracownika to nie powinny stanowić podstawy wymiaru składek. Wobec powyższych okoliczności, w ocenie organu rentowego, dodatkowe składniki wynagrodzenia – premia – nie podlegają uwzględnieniu w postawie wymiaru zasiłku chorobowego za okres od dnia od 16 listopada 2017 r. do 12 lutego 2018 r. oraz zasiłku macierzyńskiego od 13 lutego 2018 r. do 11 lutego 2019 r. (apelacja organu rentowego z dnia 10 października 2022 r. – k. 227-229 a.s.).

W odpowiedzi na apelację A. L. wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz odwołującej za II instancję sądową według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na apelację wskazała, że w toku niniejszego postępowania ani ZUS ani płatnik nie wykazali, aby u płatnika obowiązywały jakiegokolwiek postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagrodzeniu, z których wynikałoby, że odwołująca zachowuje prawo do premii za okres pobierania zasiłku. A. L. wskazała, że nie wykazano, aby w trakcie okresu zasiłkowego odwołującej były wypłacane jakiegokolwiek premie. Ani ZUS, ani płatnik nie wykazali, ponieważ odwołująca w okresie zasiłkowym żadnych premii nie dostawała. Nadto, apelująca zauważyła, że „dokumentacja” na którą powołuje się ZUS to notatka służbowa z rozmowy telefonicznej z pracownikiem płatnika. Podniosła, że decyzja ZUS dotyczy podstawy wymiaru zasiłków, a nie wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy, a więc argument o wypłacaniu premii w czasie pobierania wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy nie ma zastosowania do okresu pobierania zasiłków chorobowego i macierzyńskiego. Nadto, wskazała, że premie były pomniejszane za okres absencji chorobowych (odpowiedź na apelację z dnia 15 listopada 2022 r. – k. 238 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego, jako niezasadna, podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa. Sąd II instancji w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i przyjmuje je za własne. Podziela również dokonaną zgodnie z dyspozycją art. 233 § 1 k.p.c. ocenę dowodów oraz wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Zgodnie z art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Zawarte w art. 42 ust. 2 i 3 ustawy regulacje wskazują, że składniki wynagrodzenia, tj. premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy kwartalne albo roczne, wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości stanowiącej jedną dwunastą odpowiednio kwot wypłaconych pracownikowi za cztery kwartały poprzedzające miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy albo kwoty wypłaconej pracownikowi za rok poprzedzający miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Przepis ten ma na celu zapobieganie "podwójnemu" wypłaceniu tego samego składnika wynagrodzenia za ten sam okres - raz jako wynagrodzenie za pracę sensu stricto, drugi raz jako składnika wynagrodzenia uwzględnionego w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Podobną funkcję pełni przepis art. 12 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym zasiłek chorobowy nie przysługuje za okresy niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2007 r., I UK 312/2006). Podstawową zasadą, którą należy uwzględnić przy wykładni tego przepisu, jest jego cel polegający

na przeciwdziałaniu możliwości podwójnego wypłacania tego samego składnika wynagrodzenia. Pracownik nie może mieć uwzględnionego w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego wynagrodzenia otrzymanego w okresie nieświadczenia pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania, gdyż oznaczałoby to pobieranie dwóch wzajemnie wykluczających się świadczeń. Pracownik bowiem otrzymałby wynagrodzenie i odpowiednik wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy, tj. zasiłek chorobowy, w którego podstawie wymiaru byłoby także owo wynagrodzenie (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2006 r., III UK 89/06; uchwała Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 1979 r., II UZP 22/79; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1997 r., II UKN 15/97). Zasadą przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego jest uwzględnianie wszystkich składników wynagrodzenia, chyba że z postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagrodzeniu wynika, że nie przewidują one zmniejszenia danego składnika za okres pobierania zasiłku (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 sierpnia 2001 r., III AUa 2131/00). Z przytoczonych poglądów orzecznictwa wynika, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się składniki wynagrodzenia podlegające zmniejszeniu lub zawieszeniu w okresie pobierania zasiłku chorobowego, co jednak musi wynikać z przepisów układów zbiorowych występujących u danego pracodawcy.

Odnosząc się do zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd I instancji właściwie zastosował w niniejszej sprawie przepisy regulujące problematykę ustalania podstawy wymiaru zasiłków przysługujących ubezpieczonym będącymi pracownikami.

W szczególności Sąd ten dokonał prawidłowej interpretacji art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t. j. Dz. U. z 2016 roku, poz. 372) i zasadnie poczynił w pierwszej kolejności rozważenia dotyczące ustalenia, czy składnik wynagrodzenia, jakim jest premia uznaniowa, podlegał wyłączeniu z podstawy wymiaru zasiłku przy uwzględnieniu przepisów płacowych oraz praktyki ich stosowania przez wnioskodawcę.

Zgodnie z art. 36 ustawy zasiłkowej 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. Słusznie zatem wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 sierpnia 2016 roku (sygn. I UK 178/16), że skoro podstawę zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w okresie przyjmowanym do ustalenia tejże podstawy (czyli w okresie poprzedzającym zachorowanie), to trzeba badać sposób realizacji przez pracodawcę zobowiązań do wypłaty danego składnika wynagrodzenia za czas choroby pracownika również w okresie poprzedzającym obecną niezdolność do pracy uprawnionego. Tylko jeśli pracownik faktycznie otrzymał składniki wynagrodzenia (np. premię), do których zachowuje prawo w okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, to nie wlicza się ich do podstawy, od której zależy wysokość zasiłku chorobowego.

W ocenie Sądu II instancji, prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że strony nie wykazały, aby u płatnika obowiązywały jakiegokolwiek postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagrodzeniu, z których wynikałoby, że A. L. zachowuje prawo do premii za okres pobierania zasiłku. Wskazać także należy, że w zaświadczeniu ZUS Z-3 sporządzonym przez pracodawcę odwołującej się nie wskazano premii uznaniowej jako składnika wynagrodzenia za okresy miesięczne. Z umowy o pracę wynika, że niezależnie od wynagrodzenia zasadniczego pracownikowi może być przyznana premia uznaniowa, której przyznanie jest uzależnione wyłącznie od uznania pracodawcy.

Wbrew twierdzeniom apelującego, słusznie Sąd Rejonowy ustalił, że z akt sprawy nie wynika, aby w okresie pobierania zasiłku chorobowego, bądź macierzyńskiego przez odwołującą się pracodawca przyznawał jej premię uznaniową. Z dołączonych do odpowiedzi na apelację pasków wynagrodzeń wynika, że premie były pomniejszane za okres absencji chorobowej. Wskazać bowiem należy, że w okresie gdy odwołująca była niezdolna do pracy od 7 lipca 2017 r. do 14 lipca 2017 r. i od 21 lipca 2017 r. do 31 lipca 2017 r., jej premia za lipiec 2017 r. wyniosła jedynie 394,17 zł, zaś w miesiącu bez absencji chorobowej – w czerwcu 2017 r., jej premia wyniosła 1845,20 zł. Z kolei w sierpniu 2017 r., gdy były 3 dni absencji chorobowej, premia ubezpieczonej wyniosła 1013,58 zł, zaś we wrześniu 2017 r. odwołująca otrzymała premię w wysokości 1126,20 zł, bowiem nie chorowała. Zaś w październiku 2017 r. przy 11 dniach absencji premia

wyniosła tylko 563,10 zł, z kolei za listopad 2017 r. przy wynagrodzeniu chorobowym za 12 dni i zasiłku chorobowym za pozostały okres, premia w ogóle nie została wypłacona.

W rozpoznawanej sprawie nie doszło zatem do sytuacji, w której ten sam składnik wynagrodzenia za ten sam okres byłyby podwójnie wypłacany – raz jako wynagrodzenie sensu stricto i drugi raz jako składnik wynagrodzenia uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego (por. wyrok SN z dnia 3 sierpnia 2016 roku, sygn. akt I UK 178/16, publ. Legalis nr 1514849).

Zgodnie z art. 42 ustawy zasiłkowej premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiąc kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Uwzględniając cytowany już art. 36 powołanej ustawy, uznać należy, że skoro w okresie 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy, A. L. wypłacane było podstawowe wynagrodzenie oraz premie uznaniowe, to również ten składnik wynagrodzenia powinien zostać uwzględniony w podstawie wymiaru świadczeń zasiłkowych. Ubezpieczona nie zachowała bowiem prawa do tych nagród w okresie pobierania zasiłku. W przeciwnym razie doszłoby do niedopuszczalnej sytuacji pokrzywdzenia pracownika, który uiszcza składkę od składnika wynagrodzenia, ale nie może liczyć na podwyższenie z tego tytułu należnego zasiłku.

Akceptacja ustaleń faktycznych i rozważań prawnych oraz opartego na nich rozstrzygnięcia Sądu I instancji prowadzi zatem do oddalenia apelacji jako bezzasadnej na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd II instancji orzekł więc jak w I sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez organ rentowy orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z art. 99 kpc i przepisami § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800).