

**Wyrok z dnia 7 września 2005 r.**

**II UK 20/05**

**Podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie faktycznie wypłacone przez pracodawcę (art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267), a w przypadku, gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia, podstawą tą jest minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 45 ust. 1 tej ustawy).**

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Zbigniew Myszka, Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2005 r. sprawy z wniosku Przedsiębiorstwa Produkcyjno Handlowego Jan G. - Spółka z o.o. w B. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w K.G. o zwrot nienależnie wypłaconego zasiłku chorobowego, na skutek kasacji wnioskodawcy od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 26 października 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

### **U z a s a d n i e n i e**

Decyzją z dnia 9 października 2003 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w K.G. zobowiązał wnioskodawcę - Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe Jan G. Spółkę z o.o. w B. do zwrotu zasiłku chorobowego w kwocie 10.297,39 zł, nienależnie wypłaconego pracownikowi tej Spółki z powodu podania przez pracodawcę nieprawdziwych danych.

Odwołanie wnioskodawcy od tej decyzji zostało oddalone wyrokiem Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 28 kwietnia 2004 r. [...]. Sąd ustalił, że wspólnik Spółki Jan G. był w niej jednocześnie zatrudniony jako pracownik z wynagrodzeniem 2.460 zł miesięcznie. Od 2 września 2002 r.

do 6 października 2002 r. i od 13 grudnia 2002 r. do 30 czerwca 2003 r. pracownikowi temu wypłacano zasiłek chorobowy naliczany od podstawy wskazanej przez pracodawcę. Okazało się, że w okresie od stycznia 2002 r. pracownikowi nie wypłacono w ogóle wynagrodzeń ze względu na trudną sytuację Spółki. Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. Nr 60, poz. 636 ze zm.) podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest wynagrodzenie wypłacone w okresie ostatnich 6 miesięcy przed powstaniem niezdolności do pracy. Organ rentowy po uzyskaniu wiadomości o niewypłacie pracownikowi wynagrodzenia ustalił jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego kwotę najniższego wynagrodzenia (art. 45 ust. 1 ustawy). Było to zdaniem Sądu prawidłowe, a różnica pomiędzy wypłaconym pracownikowi a należnym mu zasiłkiem chorobowym podlega zwrotowi przez pracodawcę na podstawie art. 84 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.), gdyż pracodawca wykazywał wysokość wynagrodzeń, których nie wypłacał pracownikowi.

Po rozpoznaniu apelacji wnioskodawcy od tego wyroku Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 października 2004 r. [...] oddalił apelację. Sąd Okręgowy uznał za prawidłową dokonaną przez Sąd pierwszej instancji wykładnię art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Pojęcie „wypłacone wynagrodzenie” oznacza bowiem fizyczne uzyskanie przez pracownika świadczenia pieniężnego.

Wyrok ten wnioskodawca zaskarżył kasacją i opierając ją na podstawie naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, niewłaściwe zastosowanie art. 45 ust. 1 tej ustawy, a także „naruszenie art. 67 ust. 1 Konstytucji RP pozbawiając pracownika-wnioskodawcy z powodów od niego niezależnych, świadczeń związanych z jego chorobą”, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Jeleniej Górze do ponownego rozpoznania. W uzasadnieniu kasacji podniósł, że wykładnia językowa przepisu art. 36 ust. 1 powołanej ustawy oparta na dosłownym brzmieniu określenia „wypłacone wynagrodzenie” prowadzi do nielogicznego wniosku, że opłacona prawidłowo składka za pracownika przez pracodawcę nie ma wpływu na wysokość i sam fakt otrzymania przez pracownika zasiłku chorobowego. Zakład Ubezpieczeń Społecznych obowiązany jest do

wyegzekwowania należnych składek, a pracodawca, pomimo niezapłacenia pracownikowi wynagrodzenia, jest do tego zobowiązany. Występuje więc swoiste karanie pracownika za nierzetelność pracodawcy - pomimo że pracownik nie otrzymał wynagrodzenia to jeszcze nie otrzymuje on w odpowiedniej wysokości należnych świadczeń społecznych (zasiłku chorobowego). Przy interpretacji tego przepisu należy użyć reguł interpretacyjnych należnych wykładni systemowej lub celowościowej. Przepis art. 45 ust. 1 powołanej ustawy jest jedynie dolnym ograniczeniem wysokości zasiłku chorobowego i nie może być samodzielną podstawą do jego przyznania i ustalenia jego wysokości. Jest to przepis o charakterze systemowym - wiąże on podstawy wysokości zasiłku z wysokością najniższego wynagrodzenia w systemie całości prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych. Nie można z tego przepisu wyinterpretować podstawy możliwości przyznania w przypadkach nietypowych najniższego zasiłku chorobowego pracownikowi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 67 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej przez pozbawienie pracownika należnych mu świadczeń nie może być uwzględniony, gdyż decyzja organu rentowego, będąca przedmiotem oceny w niniejszej sprawie, nie dotyczy pracownika. Pracownikowi wypłacono zasiłek chorobowy wyliczony od podstawy jego wynagrodzenia i chociaż świadczenie to zostało uznane w części za nienależne, pracownik nie jest zobowiązany do jego zwrotu. Nie wystąpiła bowiem określona w art. 84 ust. 2 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przesłanka świadomego wprowadzenia organu rentowego w błąd przez osobę pobierającą świadczenie. Organ rentowy działał w błędzie w wyniku wykazania przez pracodawcę wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia w sytuacji, gdy takiego wynagrodzenia nie wypłacał. Podstawą prawną Spółki obciążenia obowiązkiem zwrotu świadczenia jest przepis art. 84 ust. 6 tej ustawy, który stanowi, że jeżeli pobranie nienależnych świadczeń zostało spowodowane przekazaniem przez pracodawcę nieprawdziwych danych mających wpływ na prawo do świadczeń lub na ich wysokość, obowiązek zwrotu tych świadczeń obciąża pracodawcę.

Wnioskodawca kwestionuje obowiązek zwrotu świadczenia zarzutem, że wypłacenie pracownikowi zasiłku chorobowego w pełnej wysokości nie jest świadczeniem nienależnym, gdyż jego zdaniem przepis art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach

pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa pozwala na ustalenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego od wynagrodzenia pracownika niezależnie od tego, czy pracodawca wypłacał wynagrodzenie, czy też nie. Zarzut ten jest nieuzasadniony. Przepis art. 36 ust. 1 stanowi, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Sąd Okręgowy prawidłowo zinterpretował ten przepis, gdy stwierdził, że chodzi tu o wynagrodzenie faktycznie wypłacone pracownikowi. Użyte w tym przepisie określenie „wypłacone” odnosi się do okresu, w którym pracownik otrzymał wynagrodzenie (6 miesięcy). Gdyby przepis stanowił, że podstawą wymiaru jest przeciętne miesięczne wynagrodzenie z ostatnich 6 miesięcy, to i tak termin „wynagrodzenie” należałoby rozumieć jako wynagrodzenie wypłacone przez pracodawcę. Definicja wynagrodzenia w rozumieniu powołanej ustawy zawarta jest w art. 3 pkt 3, który to przepis określa wynagrodzenie jako przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek. Za przychód w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych uważa się przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Z kolei na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.) przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Przychodami są więc pieniądze otrzymane przez pracownika, natomiast nie uważa się za przychody wierzytelności z tytułu wymagalnych zobowiązań.

W świetle przytoczonych tu definicji użycie w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa terminu „wynagrodzenie” bez bliższego określenia oznacza zawsze wynagrodzenie otrzymane przez pracownika lub pozostawione do jego dyspozycji. Przepis art. 36 ust. 1 określa wynagrodzenie jako wypłacone, co nie pozostawia pola do jakiegokolwiek innej interpretacji. Zasiłek chorobowy wylicza się od podstawy, jaką jest wynagrodzenie wypłacone przez pracodawcę w okresie poprzedzającym niezdolność do pracy. Jeżeli pracodawca wypłaca wynagrodzenie zaniżone w stosunku do umówionego lub nie wypłaca w ogóle wynagrodzenia, ma to wpływ na wysokość przyznanego pra-

cownikowi zasiłku chorobowego. Pracownik jest wówczas pokrzywdzony, ale pokrzywdzenie to nie jest następstwem niewłaściwej interpretacji prawa przez organ rentowy, lecz następstwem zawinionego działania pracodawcy. Wyrządzenie pracownikowi szkody przez pobawienie go możliwości otrzymania należnych świadczeń na skutek niewykonania przez pracodawcę podstawowego obowiązku, jakim jest wypłacanie wynagrodzenia, jest podstawą do żądania przez pracownika odszkodowania od pracodawcy.

W przypadku pracownika, któremu pracodawca nie wypłaca wynagrodzenia, prawidłowo ustalona na podstawie art. 36 ust. 1 ustawy podstawa wymiaru zasiłku chorobowego powinna być zerowa. W takiej sytuacji pracownik byłby pozbawiony zasiłku chorobowego z przyczyn zawinionych przez pracodawcę, który nie wypłacał wynagrodzenia i nie odprowadzał składek na ubezpieczenie społeczne. Niezdolnemu do pracy z powodu choroby pracownikowi ustawa gwarantuje środki na zaspokojenie podstawowych potrzeb. Taką gwarancję przewiduje przepis art. 45 ust. 1, który stanowi, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego z tytułu pracy w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być niższa od kwoty najniższego wynagrodzenia pracowników. Chodzi tu o wynagrodzenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679). W sytuacji, gdy wynagrodzenie wypłacone przez pracodawcę jest niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę (także wtedy, gdy wynosi ono zero), zasiłek chorobowy wylicza się od wynagrodzenia minimalnego. W konsekwencji podstawą wymiaru zasiłku chorobowego w rozumieniu art. 36 ust. 1 jest wynagrodzenie faktycznie wypłacone przez pracodawcę, a w przypadku, gdy pracodawca nie wypłaca pracownikowi wynagrodzenia, podstawą tą jest zgodnie z art. 45 ust. 1 minimalne wynagrodzenie za pracę.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy w oparciu o przepis art. 393<sup>12</sup> k.p.c. oddalił kasację jako pozbawioną usprawiedliwionych podstaw.

=====