

**Wyrok z dnia 16 maja 2006 r.**

**I UK 291/05**

**1. Podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika u tego pracodawcy, z którym łączył go stosunek pracy w okresie powstania niezdolności do pracy.**

**2. Nie można uznać, że przepisy o wynagradzaniu zawierają zasady zmniejszania nagrody za okres choroby pracownika w rozumieniu art. 41 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), jeżeli te zasady nie zostały w tych przepisach w jakikolwiek sposób określone, na przykład w postaci zmniejszenia procentowego, czy kwotowego.**

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2006 r. sprawy z odwołania Moniki K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w Z.W. z udziałem zainteresowanego „A.” Spółki z o.o. w S. o zasiłek chorobowy, na skutek kasacji odwołującej się od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z dnia 20 grudnia 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu wyrokiem z dnia 26 sierpnia 2004 r. oddalił odwołania Moniki K. i „A.” Spółki z o.o. w S. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w Z.W. z dnia 31 marca 2004 r. odmawiającej uwzględnienia w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego wnioskodawczyni premii specjalnej w wysokości 2.500 zł oraz zobowiązującej jej pracodawcę do zwrotu nienależnie pobranego w części zasiłku chorobowego za

okres od dnia 11 grudnia 2003 r. do dnia 10 marca 2004 r. w łącznej kwocie 6.150,79 zł wraz z odsetkami.

Sąd ten ustalił, że wnioskodawczyni jest zatrudniona w „A.” Spółce z o.o. w S. od 22 września 2003 r., a jej stałe wynagrodzenie miesięczne wynosi 1.500 zł. Z dniem 27 listopada 2003 r. ubezpieczona stała się niezdolna do pracy z powodu choroby, w związku z czym do 11 grudnia 2003 r. pracodawca wypłacał jej wynagrodzenie chorobowe, a od 12 grudnia 2003 r. pobierała zasiłek chorobowy. Dla celów ustalenia wysokości tego zasiłku spółka wskazała organowi rentowemu, że wynagrodzenie wnioskodawczyni jest stałe i wynosi 1.500 zł miesięcznie. Pracodawca podał także, iż jego pracownicy otrzymują premię uznaniową przyznawaną za efekty pracy, która nie przysługuje w okresie choroby. Taką premię w kwocie po 2500 zł wnioskodawczyni uzyskała za efekty pracy w październiku 2003 r. i w okresie od 3 do 26 listopada 2003 r.

Sąd Rejonowy podniósł, że podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonej powinna być wyliczona zgodnie z art. 36 ust. 5 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.), tj. z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego w okresie ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje ten zasiłek. Z uwagi na to, że u aktualnego pracodawcy była zatrudniona krócej niż sześć miesięcy, podstawę wymiaru tego świadczenia mogło stanowić jedynie przeciętne wynagrodzenie uzyskane za pełne miesiące ubezpieczenia (art. 36 ust. 3 ustawy z 25 czerwca 1999 r.), czyli w tej konkretnej sytuacji, tylko za miesiąc październik 2003 r., jak prawidłowo przyjął organ rentowy. Sąd Rejonowy wskazał nadto, że w regulaminie wynagradzania obowiązującym w Spółce brakuje przepisu zmniejszającego, czy uniemożliwiającego uzyskanie premii uznaniowej przez pracownika nieobecnego w pracy z powodu choroby, co oznacza, że tego rodzaju należności nie wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego stosownie do uregulowania zawartego w art. 41 ust. 1 tej samej ustawy, a zatem w tym zakresie decyzja organu rentowego też jest prawidłowa. Okoliczność, że pracodawca wnioskodawczyni przekazał Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych błędne informacje w tym przedmiocie poprzez wskazanie, iż w okresie choroby premia taka pracownikowi nie przysługuje, spowodowała wypłatę zasiłku chorobowego w zawyżonej wysokości, bo z uwzględnieniem w podstawie jego wymiaru premii w kwocie 2.500 zł. Zdaniem sądu, zaistnieniu tej sytuacji zawinił pracodawca i dlatego na podstawie art. 84 ust. 6

ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. Nr 137, poz. 887 ze zm.) organ rentowy mógł zażądać od Spółki zwrotu nadpłaconego wnioskodawczyni świadczenia.

Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu wyrokiem z 20 grudnia 2004 r. oddalił apelację Moniki K. i „A.” Spółki z o.o. w S. od wyroku Sądu Rejonowego wskazując, iż nie ma podstaw do zakwestionowania stanowiska tego Sądu, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego oblicza się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskiwanego przez ubezpieczonego jedynie u aktualnego pracodawcy. Przepis art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa dotyczy bowiem zachowania prawa do zasiłku chorobowego, a nie podstawy wymiaru tego świadczenia. Podstawa wymiaru powinna zaś być obliczana zgodnie z zasadami określonymi w art. 36 ust. 5 ustawy, tj. w oparciu o wynagrodzenie uzyskiwane przez pracownika u aktualnego pracodawcy. Zdaniem Sądu Okręgowego, przekonuje o tym ostatecznie art. 37 ust. 1 i 2 tej samej ustawy przewidujący wypłatę zasiłku chorobowego pracownikowi, który stał się niezdolny do pracy przed upływem pełnego miesiąca kalendarzowego ubezpieczenia chorobowego wyliczonego według wynagrodzenia, jakie otrzymałby, gdyby przepracował cały miesiąc u aktualnego pracodawcy. Taka sytuacja może bowiem wystąpić tylko w wypadku zmiany pracodawcy, gdyż w przeciwnym razie, w świetle uregulowań ustawy, pracownik w ogóle nie nabyłby prawa do zasiłku chorobowego.

Za nietrafny Sąd drugiej instancji uznał także zarzut naruszenia art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r., stwierdzając że dokonana przez Sąd Rejonowy wykładnia tego przepisu jest prawidłowa. Skoro zaś obowiązujący w spółce regulamin nie wyłącza jednoznacznie możliwości przyznania pracownikowi premii za efekty pracy w okresie niezdolności do pracy, to nie ma podstaw, ażeby podstawę wymiaru zasiłku chorobowego wyliczać z uwzględnieniem wypłaty z tego tytułu. Tym samym, według Sądu Okręgowego, nie doszło do naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 84 ust. 6 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ponieważ zaistniały przesłanki do zobowiązania spółki do zwrotu nadpłaconego wnioskodawczyni zasiłku chorobowego. Nadpłata została bowiem spowodowana przekazaniem przez płatnika składek niezgodnych z rzeczywistością informacji o zasadach przyznawania pracownikom premii za efekty pracy.

Kasację od wyroku Sądu Okręgowego wniosła ubezpieczona Monika K., zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 4 ust. 2, art. 36 i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz art. 84 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, polegające na uznaniu, że organ rentowy zasadnie przyjął do obliczenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego jedynie wynagrodzenie za miesiąc październik 2003 r., nie uwzględniając jednocześnie wypłaconej wnioskodawczyni w tym miesiącu premii specjalnej za efekty pracy w kwocie 2.500 zł oraz na orzeczeniu obowiązku zwrotu nienależnie pobranego w części zasiłku chorobowego w kwocie 6.150,79 zł przez pracodawcę odwołującej się.

Wskazując na takie podstawy, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o zmianę tego wyroku przez uwzględnienie w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego wnioskodawczyni wynagrodzenia za okres sześciu miesięcy i premii specjalnej w wysokości 2.500 zł, z jednoczesnym uchyleniem obowiązku zwrotu przez jej pracodawcę kwoty 6.150,79 zł wraz z odsetkami i o zasądzenie na rzecz odwołującej się kosztów zastępstwa procesowego we wszystkich instancjach.

W uzasadnieniu kasacji podniesiono, że w związku z treścią art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, który stanowi, że za podstawę wymiaru zasiłku chorobowego należy brać przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 6 miesięcy kalendarzowych, zastosowanie znajduje art. 4 ust. 2 tej ustawy przewidujący, że do okresów ubezpieczenia chorobowego wlicza się poprzednie okresy takiego ubezpieczenia, jeżeli przerwa między nimi nie przekroczyła 30 dni. Tym samym podstawa wymiaru zasiłku chorobowego wnioskodawczyni, która w okresie 6 miesięcy przed nabyciem prawa do tego świadczenia była zatrudniona u różnych pracodawców, powinna być wyliczona z uwzględnieniem wynagrodzenia osiąganego przez nią w całym tym okresie. Przeciwnie stanowisko Sądu drugiej instancji jest nieuzasadnione, bowiem nie znajduje oparcia w ustawie, w tym w jej art. 36 ust. 5. Według skarżącej, zawarte tam sformułowanie o ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego w okresie ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek, oznacza, że chodzi o ubezpieczenie pracowników, nie-

zależnie od tego, czy w okresie sześciu miesięcy poprzedzających miesiąc powstania niezdolności do pracy dochodziło do zmiany pracodawców, o ile przerwa pomiędzy rozwiązaniem, a nawiązaniem kolejnego stosunku pracy nie przekraczała 30 dni.

Nieprawidłowo, w ocenie skarżącej, Sąd drugiej instancji wyłożył także art. 41 ust. 1 tej samej ustawy. Przepisami o wynagradzaniu, o których mowa w tej normie prawnej, jest bowiem tak regulamin wynagradzania, jak i Kodeks pracy. Regulamin obowiązujący w spółce wymienia w § 4 składniki wynagrodzenia, stanowiąc że są nimi między innymi wynagrodzenie zasadnicze oraz premia specjalna za efekty pracy, zaś w § 13 odsyła do Kodeksu pracy w zakresie nieuregulowanym zakładowym źródłem prawa pracy. Z art. 80 k.p. wynika, że za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Tym samym uznać należy, że wszystkie składniki wynagrodzenia przewidziane w § 4 regulaminu podlegają zmniejszeniu za okres pobierania zasiłku chorobowego. Nieuprawnione jest zatem twierdzenie Sądu drugiej instancji, że brak wyraźnego wyłączenia w regulaminie wynagradzania możliwości przyznania pracownikowi premii specjalnej w okresie niezdolności do pracy z powodu choroby powoduje konieczność uznania, iż przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszenia lub zawieszenia wypłaty tej należności w razie zajścia takiej sytuacji faktycznej.

W świetle powyższego, brak jest także przesłanek, ażeby zarzucać pracodawcy ubezpieczonej przekazanie organowi rentowemu informacji niezgodnych z rzeczywistością, co miałyby skutkować koniecznością zwrotu części wypłaconego wnioskodawczyni zasiłku chorobowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie wskazać należy, że zaskarżony wyrok zapadł 20 grudnia 2004 r., a zatem przysługiwała od niego kasacja, do rozpoznania której zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu postępowania cywilnego w brzmieniu obowiązującym przed dniem 6 lutego 2005 r. (art. 3 i art. 6 ustawy z dnia 22 grudnia 2004 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego oraz ustawy - Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. Nr 13, poz. 98).

Kasacja ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem brak jest podstaw do stwierdzenia naruszenia przez Sąd Okręgowy prawa materialnego w postaci art. 4 ust. 2, art. 36 i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świad-

zeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267), jak również art. 84 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Z art. 36 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w brzmieniu obowiązującym do 7 lutego 2005 r. wynikało, 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. Przepis art. 36 ust. 3 tej ustawy regulował przypadki obliczania podstawy wymiaru świadczenia w sytuacji, gdy niezdolność do pracy powstała przed upływem 6 miesięcy zatrudnienia tego ubezpieczonego, przewidując ustalenie podstawy wymiaru w oparciu o przeciętne wynagrodzenie uzyskane za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Natomiast art. 36 ust. 5 ustawy stanowił, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego w okresie ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek. Skarżąca nie trafnie zarzuca, że Sąd Okręgowy nieprawidłowo wyłożył ten ostatni przepis, uznając że zawarte tam sformułowanie: „wynagrodzenie uzyskane w okresie ubezpieczenia chorobowego, z tytułu którego przysługuje zasiłek” oznacza wynagrodzenie uzyskiwane u aktualnego pracodawcy ubezpieczonego, niezależnie od tego, jak długo trwa ten stosunek pracy. O ile bowiem zastosowanie wykładni językowej do tłumaczenia tej normy prawnej nie daje jednoznacznych efektów, o tyle uwzględnienie tak wykładni historycznej, jak i celowościowej prowadzi do wniosków świadczących o prawidłowości interpretacji dokonanej przez Sąd drugiej instancji. Omawiany przepis jest odpowiednikiem obowiązującego w poprzednim stanie prawnym § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 lutego 1995 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru i obliczania zasiłków z ubezpieczenia społecznego (Dz.U. Nr 19, poz. 95 ze zm.) wydanego z mocy delegacji zawartej w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.). Z przepisu tego wynikało zaś wyraźnie, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi w zakładzie pracy, w którym przysługuje zasiłek chorobowy, a zatem nie było żadnych wątpliwości, iż chodzi o aktualnego pracodawcę ubezpieczonego. Biorąc pod uwagę cel, jakemu służy zasiłek chorobowy polegający bez wątpienia na rekompensacie wy-

grodzienia, które pracownik utracił z powodu niezdolności do pracy w związku z chorobą, również nie ma podstaw do stwierdzenia, iż na wysokość tego świadczenia powinno mieć wpływ wynagrodzenie osiągnięte w ramach stosunków pracy zakończonych przed powstaniem niezdolności do pracy. Kompensowane z ubezpieczenia społecznego może być bowiem to wynagrodzenie, którego faktycznie pracownik nie uzyskuje w związku z chorobą, czyli należne od aktualnego pracodawcy, a nie takie, które ubezpieczony osiągał w przeszłości, przed zajściem zdarzenia chronionego ubezpieczeniem chorobowym.

Warto także porównawczo wskazać, że według aktualnego brzmienia art. 36 ust. 4 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia uzyskanego u płatnika składek w okresie nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego, w trakcie którego powstała niezdolność do pracy, bowiem zmiana ta również przemawia za koniecznością stwierdzenia, że intencją ustawodawcy nie było nałożenie obowiązku ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego na podstawie wynagrodzenia uzyskiwanego u innego pracodawcy, niż ten, z którym ubezpieczony pozostaje aktualnie w stosunku pracy.

Z tych względów brak jest podstaw do przypisania Sądowi Okręgowemu uchybienia polegającego na naruszeniu art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podobnie jak i art. 4 ust. 2 tej samej ustawy, który dotyczy jedynie zaliczania do okresu ubezpieczenia chorobowego poprzednich okresów tego ubezpieczenia i pozostaje bez związku ze sposobem ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, jak prawidłowo stwierdził Sąd drugiej instancji.

Nietrafnie także skarżąca zarzuca naruszenie art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, bowiem dokonana przez Sąd drugiej instancji wykładnia tego przepisu również nie nasuwa zastrzeżeń.

Przede wszystkim zwrócić należy 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 jest np. wynagrodzenie zasadnicze, które nie może być wypłacane w okresie choroby, a tym samym twierdzenia skarżącej, iż interpretacja art. 41 ust. 1 ustawy w kierunku przyjętym przez Sąd Okręgowy prowadzi do konieczności wyłączenia z podstawy wymiaru zasiłku również tego składnika wynagrodzenia przy braku odpowiednich przepisów w regulaminie, jest całkowicie nieuprawnione. Niektóre należności przyznawane pracownikowi przez jego 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, a ich klasycznym przykładem jest sporna w niniejszej sprawie premia specjalna za efekty pracy. Świadczenie ma bowiem bez wątpienia charakter uznaniowy, a zatem jego przyznanie oraz wysokość zależy wyłącznie od woli pracodawcy, a wskazane przykładowo w § 7 ust. 3 regulaminu osiągnięcia, mogące powodować taką wypłatą, nie pozwalają wykluczyć możliwości jego uzyskania przez pracownika również w okresie nieobecności w pracy. Istotne przyczynienie się np. do pozyskania ważnego klienta może nastąpić bowiem w zupełnie innym czasie niż chwila, od której tego rodzaju efekt pracy zostanie stwierdzony.

Przepis art. 41 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. stanowiąc, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują ich zmniejszenia 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. Nie można przyjąć, że przepisy o wynagradzaniu zawierają zasady zmniejszenia nagrody uznaniowej za okres choroby, jeżeli te zasady nie zostały w tych przepisach w jakikolwiek sposób określone, np. w postaci zmniejszenia procentowego, czy kwotowego. W takiej sytuacji nie jest bowiem możliwe stwierdzenie, czy brak takiej nagrody, bądź jej wypłata w określonej



wysokości została spowodowana nieobecnością pracownika, czy też zupełnie innymi względami. Należy przy tym wskazać, że Sąd Najwyższy zajmował się już tą problematyką, uznając że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się tylko te składniki wynagrodzenia, co do których z przepisów układów zbiorowych lub innych aktów normatywnych dotyczących wynagradzania wynika, że podlegają one zmniejszeniu lub zawieszeniu 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).

Tym samym brak jest podstaw do uznania za trafną odmiennej wykładni tego przepisu prezentowanej przez skarżącą, wobec czego i ten zarzut nie znajduje usprawiedliwionych podstaw.

W kasacji zarzucono naruszenie prawa materialnego w postaci powyżej przytoczonych przepisów nie tylko przez błędne rozumienie treści lub znaczenia tych norm prawnych (błędą wykładnię), ale także przez błędne subsumowanie faktów ustalonych w procesie pod stan faktyczny abstrakcyjnie określony w przepisie (niewłaściwe zastosowanie). Każdy z tych rodzajów naruszeń rządzi się własnymi regułami, a wzajemna między nimi relacja w aspekcie wpływu na wynik sprawy najczęściej wyraża się stosunkiem zależności pomiędzy wadliwą interpretacją normy prawnej jako przyczyną a błędnym zastosowaniem normy prawnej jako skutkiem. Skoro zatem brak jest przesłanek do uwzględnienia zarzutu błędnej wykładni art. 4 ust. 2, art. 36 i art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, to nie można uznać również, że Sąd Okręgowy naruszył te przepisy przez ich niewłaściwe zastosowanie.

Natomiast zarzut naruszenia art. 84 ust. 6 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych wynikał wprost z twierdzenia o naruszeniu przez Sąd drugiej instancji art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a zatem również nie może być uwzględniony, bowiem warunkująca go podstawa okazała się nieusprawiedliwiona.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393<sup>12</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====