

Wyrok z dnia 18 kwietnia 2007 r.

I UK 312/06

Składnik wynagrodzenia za pracę nie może być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, chociażby pracodawca składnika tego nie wypłacił, jeśli przepisy jednoznacznie wskazują, że w okresie pobierania zasiłku chorobowego pracownik zachowuje do niego prawo.

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Romualda Spyt (sprawozdawca), Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 kwietnia 2007 r. sprawy z odwołania Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w K. z udziałem zainteresowanych Małgorzaty L. i Anny S. o zasiłek chorobowy i macierzyński, na skutek skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 12 kwietnia 2006 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach, uwzględniając odwołanie Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K., zmienił decyzje pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 18 marca 2005 r. oraz z dnia 20 maja 2005 r. w części dotyczącej zawyżenia zasiłku chorobowego Anny L. o kwotę 16.907,32 zł i ustalił, że zasiłek chorobowy wypłacony został w prawidłowej wysokości.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy stwierdził, że zasadnie i w zgodzie z przepisem art. 41 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.) wliczono do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 3 marca 2002 r. do 26 października 2002 r. premię regulaminową jak i dodatek funkcyjny, stanowiące składniki wynagrodzenia Anny L. Powołał się na regulamin premiowania obowiązujący w Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K. - w tym między innymi na przepis § 3 pkt 3 i 6 - stwierdzając, że premia ta ma charakter uznaniowy i jest przyznawana także za czas nieobecności w pracy z uwagi na pobieranie zasiłku chorobowego. Wskazał, że decyzją Wojewody Ś. ubezpieczona pozbawiona została premii za okres przebywania na zasiłku chorobowym. Odwołał się także do art. 5 ust. 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia (Dz.U. Nr 105, poz. 486 ze zm.), obowiązującego w spornym okresie, wywodząc, że pracownikowi za dni nieobecności w pracy wskutek pobierania zasiłku chorobowego przysługuje jedynie dodatek stażowy, natomiast pracownik nie ma prawa w tym okresie do wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatku funkcyjnego. Tym samym uznał, że oba te składniki wynagrodzenia winny być wliczone do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego - jako że nie były to składniki wynagrodzenia, co do których postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszenia ich za okres pobierania zasiłku.

W wyniku apelacji pozwanego Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 12 kwietnia 2006 r. zmienił zaskarżony wyrok i oddalił odwołanie. W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wywiódł, że niesporne między stronami jest to, iż Anna L. pobierała zasiłek chorobowy z tytułu wypadku przy pracy. Sąd Okręgowy wskazał na przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia i stwierdził, że z żadnego z nich nie wynika, aby prawo do dodatku funkcyjnego ulegało zmniejszeniu bądź zawieszeniu za okres pobierania zasiłku chorobowego. Odwołując się do przepisu § 3 ust. 6 regulaminu premiowania obowiązującego w Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K. Sąd Okręgowy stwierdził, że z treści tego przepisu jednoznacznie wynika, że premia jest przyznawana również za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą zawodową, wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy i z pracy, a zatem jest to składnik wynagrodzenia, co do którego postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wy-

nagradzaniu nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku (art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.). Stąd też oba te składniki wynagrodzenia nie mogą być wliczane do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego Anny L.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodło Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K. zarzucając naruszenie prawa materialnego poprzez oczywiste naruszenie art. 36 i 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, poprzez przyjęcie, że wobec niewyłączenia przez przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia prawa do dodatku funkcyjnego w okresie pobierania zasiłku chorobowego, dodatek funkcyjny nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a także niewłaściwą interpretację przepisu § 3 regulaminu premiowania pracowników Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K., poprzez przyjęcie, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie należy wliczać premii, mimo pozbawienia pracownika tej premii przez pracodawcę w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o przyjęcie skargi do rozpoznania, wywodząc, że istnieje potrzeba wykładni przepisów art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, jak i przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia, a także przepisów § 3 regulaminu premiowania pracowników Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K., budzących poważne wątpliwości, wobec ich odmiennej interpretacji przez ich twórców i w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez uwzględnienie odwołania i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu skargi skarżący podkreślił, że przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia nie zawierają żadnego sformuło-

wania odnośnie prawa do wynagrodzenia zasadniczego, jak i prawa do dodatku funkcyjnego w okresie pobierania zasiłku chorobowego, inaczej niż ma to miejsce w odniesieniu do dodatku stażowego (§ 5 pkt 5, z którego wynika, że pracownikowi przysługuje dodatek za staż pracy również za dni nieobecności w pracy wskutek choroby). Stąd też, zdaniem skarżącego, nie ma podstaw, aby oba te składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny traktować odmiennie i przyjmować, że wynagrodzenie zasadnicze uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego natomiast dodatek funkcyjny nie. Odnośnie premii skarżący podkreślił, że w świetle § 3 pkt 4 regulaminu premiowania, przyznanie premii należy do dyrektora jednostki i w sytuacji, kiedy ubezpieczona decyzją Wojewody Ś. pozbawiona została premii za okres choroby, ten składnik wynagrodzenia powinien być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, bowiem w okresie 6 miesięcy poprzedzających okres zasiłkowy, ubezpieczona premię taką otrzymywała.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie, podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowiło przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy. Z kolei przepis art. 41 ust. 1 tej ustawy stanowi, że przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszenia ich za okres pobierania zasiłku. Cel tego przepisu jest czytelny, mianowicie zapobiega on „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 tejże 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. Przy czym podkreślić należy, iż sam fakt niewypłacenia przez pracodawcę określonego składnika wynagrodzenia za pracę za okres niezdolności do pracy z powodu choroby nie po-

woduje automatycznie obowiązku uwzględnienia jego w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Decydujące bowiem znaczenie mają obowiązujące w tym zakresie przepisy o wynagradzaniu a nie konkretne okoliczności faktyczne. Jeśli zatem przepisy jednoznacznie wskazują, że w okresie pobierania zasiłku chorobowego pracownik zachowuje prawo do określonego składnika wynagrodzenia, to składnik ten nie może być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, chociażby pracodawca składnika tego nie wypłacił. Przechodząc do przepisów mających zastosowanie w niniejszej sprawie, to Sąd Najwyższy podziela pogląd skarżącego się dotyczący dodatku funkcyjnego. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia w istocie nie zawiera wprost żadnego unormowania w zakresie prawa do tego składnika wynagrodzenia w okresie pobierania zasiłku chorobowego, co nie jest równoznaczne z tym, że unormowania te przewidują prawo do dodatku funkcyjnego w okresie pobierania zasiłku chorobowego, tak jak to zinterpretował Sąd Okręgowy. Trafnie podnosi skarżący, że taka sama sytuacja występuje przy wynagrodzeniu zasadniczym, które również jest przedmiotem powyższego rozporządzenia, co do którego to wynagrodzenia pozwany organ rentowy nie miał żadnych wątpliwości, iż należy je uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Co więcej, na określoną technikę legislacyjną normodawcy wskazuje § 5 pkt 5 rozporządzenia, zgodnie z którym dodatek za wysługę lat przysługuje pracownikowi za dni, za które otrzymuje wynagrodzenie; dodatek ten przysługuje również za dni nieobecności w pracy wskutek choroby bądź konieczności osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem lub chorym członkiem rodziny, za które pracownik otrzymuje wynagrodzenie za pracę lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego. Mianowicie tam, gdzie wolą ustawodawcy było zachowanie prawa do określonego składnika wynagrodzenia w okresie pobierania zasiłku chorobowego, wola ta została wyrażona wprost. Stąd też uprawniony jest wniosek, iż brak takiego stwierdzenia odnośnie dodatku funkcyjnego wskazuje na intencję prawotwórcy, zgodnie z którą pracownik w okresie pobierania zasiłku chorobowego nie zachowuje prawa do dodatku funkcyjnego, a zatem ten składnik wynagrodzenia należy uwzględnić w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego.

Odnosząc się do drugiego składnika wynagrodzenia - premii, to rozważenia wymaga jej charakter, mianowicie czy jest ona premią regulaminową, czy też mimo nazwy, stanowi ona w rzeczywistości nagrodę uzależnioną od swobodnego uznania

pracodawcy. Swobodne uznanie pracodawcy wyklucza bowiem przyjęcie, iż chodzi o premię (a właściwie nagrodę), do której pracownik zachowuje prawo w czasie nieobecności w pracy spowodowanej chorobą. Powszechnie przyjmuje się, że mamy do czynienia z premią regulaminową, jeśli przepisy płacowe zawierają obiektywnie sprawdzalne przesłanki prawa do tego składnika wynagrodzenia, natomiast ich brak nadaje premii charakter nagrody. Zgodnie z § 12 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 30 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach sfery budżetowej działających w ochronie zdrowia, w ramach środków na wynagrodzenia może być tworzony fundusz premiowy, a wysokość tego funduszu, zadania oraz zasady przyznawania i wypłacania premii określa zakładowy regulamin premiowania. Regulamin premiowania obowiązujący w Ś. Centrum Monitorowania Ochrony Zdrowia w K. w § 3 i 4 określa zasady przyznawania premii. Analiza tych przepisów prowadzi do wniosku, iż premia ta ma charakter regulaminowy. Katalog przesłanek pozytywnych warunkujących przyznanie premii nie stanowi co prawda katalogu zamkniętego, skoro w pkt 1 § 3 używa się sformułowania, że „pracownik otrzymuje premię w szczególności”, wymieniając następnie kolejno konkretne przesłanki, które należy wziąć pod uwagę przy ustalaniu prawa do premii, lecz już § 4 zawiera enumeratywnie wymienione przypadki powodujące utratę prawa do premii. Zatem przepisy powyższe zawierają obiektywne i poddające się kontroli warunki nabycia prawa do premii, co powoduje, że pracownik może skutecznie dochodzić tego składnika wynagrodzenia w przypadku niezastnienia przesłanek negatywnych, określonych w § 4 regulaminu. Kolejno wskazać należy, iż § 3 pkt 6 stanowi wyjątek od zasady ustanowionej w § 3 pkt 5, że premia jest przyznawana za czas faktycznie przepracowany, a mianowicie zgodnie z brzmieniem pkt 6 premia jest również przyznawana za dni nieobecności w pracy spowodowane chorobą zawodową, wypadkiem przy pracy, w drodze do pracy i z pracy, za które to dni pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę oraz zasiłek chorobowy. Z brzmienia tego przepisu jednoznacznie wynika, że nieobecność w pracy, spowodowana niezdolnością do pracy związaną z wypadkiem przy pracy - jako jedyna przesłanka, nie może pociągać za sobą pozbawienia prawa do premii za czas tej nieobecności. Zatem w myśl art. 41 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, ten składnik wynagrodzenia nie może być uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, ponieważ omawiany regulamin premiowania nie przewi-

duże zmniejszenia premii za okres pobierania zasiłku chorobowego z tytułu wypadku przy pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach orzeczono na mocy art. 398²¹ k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c.

=====