

Wyrok z dnia 30 września 2009 r.

II UK 34/09

1. Porozumienie stron prowadzące do rozwiązania stosunku pracy oraz do ustania pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może prowadzić do uzyskania przez byłego pracownika zasiłku chorobowego za okresy niezdolności do pracy przypadające po ustaniu zatrudnienia wyższego od zasiłku chorobowego przysługującego w okresie zatrudnienia.

2. Były pracownik po ustaniu zatrudnienia i pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego zachowuje lub nabywa prawo do zasiłku chorobowego wyłącznie w wysokości obliczonej od podstawy wymiaru tego świadczenia, która nie może być wyższa niż 100% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych (art. 46 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 ze zm.).

Przewodniczący SN Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 30 września 2009 r. sprawy z wniosku Agnieszki M. przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych-Oddziałowi w W. o zasiłek chorobowy i odsetki od zasiłku chorobowego, na skutek skargi kasacyjnej wnioskodawczynie od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 30 września 2008 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 30 września 2008 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu zmienił częściowo zaskarżony apelacją wnioskodawczynie Agnieszki M. wyrok Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 7 maja 2008 r. i poprzedzającą go decyzję Zakładu

Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w W. z dnia 14 listopada 2007 r. w ten sposób, że przyznał wnioskodawczyni prawo do ustawowych odsetek od kwoty wyrównania zasiłku chorobowego za okres od dnia 2 lutego 2007 r. do dnia zapłaty (pkt I), a w pozostałej części oddalił apelację (pkt II).

W sprawie tej ustalono, że wnioskodawczyni była zatrudniona w B. Banku [...] SA z siedzibą w W. jako dyrektor departamentu w wymiarze pełnego etatu z wynagrodzeniem zasadniczym 30.000 zł miesięcznie. Pracodawca w lutym 2006 r. wypłacił jej premię roczną za rok 2005 w wysokości 116.008,05 zł, a w sierpniu 2006 r. zaliczkę na premię za ten rok, w kwocie 27.000 zł. Od dnia 29 września 2006 r. wnioskodawczyni stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Jej stosunek pracy trwał do dnia 30 września 2006 r., kiedy to został rozwiązany na mocy porozumienia stron. Wnioskodawczyni w dniu 2 stycznia 2007 r. zwróciła się do organu rentowego z wnioskiem o ustalenie uprawnień do zasiłku chorobowego, podając nr konta bankowego. Decyzją z dnia 16 stycznia 2007 r. organ rentowy przyznał wnioskodawczyni prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, od dnia 1 października 2006 r. do dnia 7 listopada 2006 r., przyjmując do podstawy wymiaru zasiłku 100 % przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego za II kwartał 2006 r. na podstawie art. 46 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., zwanej dalej ustawą zasiłkową). Wypłaty świadczenia dokonano w dniach 12 i 30 stycznia 2007 r.

Wyrokiem z dnia 23 kwietnia 2007 r. [...] Sąd Rejonowy we Wrocławiu zmienił zaskarżoną przez wnioskodawczynię decyzję z dnia 16 stycznia 2007 r., nakazując organowi rentowemu przyjęcie do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego kwotę wynagrodzenia ustaloną zgodnie z art. 36 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej. Apelacja organu rentowego od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 31 lipca 2007 r. [...]. W tej sytuacji organ rentowy decyzją z dnia 13 września 2007 r. zmienił swoją decyzję z dnia 16 stycznia 2007 r. w ten sposób, że przyjął do podstawy wymiaru wynagrodzenie ustalone zgodnie z art. 36 ust. 1 pkt 1 ustawy zasiłkowej i wypłacił zasiłek chorobowy za okres od 1 października 2006 r. do 27 listopada 2006 r. w kwocie 32.974,62 zł. wraz z odsetkami w kwocie 12, 82 zł. Odsetki obliczono za 1 dzień zwłoki, tj. 31 sierpnia 2007 r., gdyż wypłata świadczenia została dokonana po upływie 30 dni od wydania prawomocnego wyroku przez Sąd Okręgowy.

Na skutek wniosku wnioskodawczynie z dnia 11 października 2007 r. organ rentowy decyzją z dnia 14 listopada 2007 r., zmienił swoją decyzję z dnia 13 września 2007 r. w ten sposób, że ustalił podstawę wymiaru zasiłku na 28.737,50 zł, odmówił wliczenia do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premii za rok 2005 w wysokości 116.008,05 zł, oraz odmówił prawa do wypłaty odsetek ustawowych za okres od 2 lutego 2007 r. do 30 sierpnia 2007 r. od kwoty wyrównania zasiłku chorobowego za okres od 1 października 2006 r. do 27 listopada 2006 r. Zgodnie z § 5 regulaminu premiowania B. Banku [...] SA, którym objęta była wówczas wnioskodawczynie, wysokość premii nie jest uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego, przy jednoczesnym zachowaniu prawa do premii, za okresy w których pracownik korzysta z tych świadczeń o ile w danym okresie premiowym przepracował co najmniej 90 dni kalendarzowych.

W tak ustalony stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że decyzja organu rentowego prawidłowo nie uwzględniała w podstawie wymiaru wypłaconej wnioskodawczynie rocznej premii za rok 2005 w wysokości 116.008,05 zł. Co do żądania wnioskodawczynie zasądzenia odsetek za okres od 2 lutego 2007 r. do 30 sierpnia 2007 r. od kwoty wyrównania zasiłku chorobowego za okres od 1 października 2006 r. do 27 listopada 2006 r., Sąd Rejonowy uznał, że dopiero wyrok Sądu Okręgowego z dnia 31 lipca 2007 r. był zdarzeniem niezbędnym do stwierdzenia uprawnień wnioskodawczynie do otrzymania wyrównania zasiłku chorobowego w wysokości 32.961,80 zł. W konsekwencji dopiero od daty tego wyroku należy liczyć 30-dniowy termin do wypłaty świadczenia. Wobec tego opóźnienie organu rentowego, zgodnie z art. 64 ust. 2 ustawy zasiłkowej w związku z art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst Dz.U. z 2007 r. Nr 11, poz.74 ze zm.) wyniosło 1 dzień, za który organ rentowy odsetki wypłacił. W konsekwencji Sąd Rejonowy oddalił odwołania wnioskodawczynie od decyzji organu rentowego z dnia 13 września 2007 r. oraz z dnia 14 listopada 2007 r.

W apelacji od tego wyroku wnioskodawczynie zarzuciła błąd w ustaleniach faktycznych, przez przyjęcie, że w postępowaniu sądowym o zasiłek chorobowy wprowadzono nowe, nieznane organowi rentowemu dowody dające podstawę do zmiany decyzji z dnia 16 stycznia 2007 r., naruszenie art. 85 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez jego błędną wykładnię oraz błędne zastosowanie i obliczenie należnych odsetek, a także naruszenie art. 41 ust. 1 i art. 42 ustawy zasiłkowej polegające na nieuwzględnieniu w podstawie zasiłku wypłaconej premii.

Sąd Okręgowy uznał, że apelacja wnioskodawczynie jest częściowo uzasadniona w zakresie zarzutu naruszenia art. 85 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 64 ust. 1 ustawy zasiłkowej. W tym też zakresie Sąd Okręgowy orzekł, że wadliwe ustalenie zasiłku chorobowego w zaniżonej wysokości jest błędem w stosowaniu prawa, nie jest więc od organu rentowego niezależne, a zatem nie ma tu zastosowania art. 85 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 64 ust. 1 i 2 ustawy zasiłkowej, termin wypłaty świadczeń zasiłkowych należało liczyć od daty złożenia przez wnioskodawczynię dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień, tj. od dnia 2 stycznia 2007 r. Zatem od dnia 2 lutego 2007 r. do dnia zapłaty organ rentowy był w zwłoce i Sąd od tej daty obciążył go obowiązkiem wypłacenia wnioskodawczynie ustawowych odsetek od kwoty wyrównania zasiłku chorobowego (pkt I wyroku).

Natomiast w pozostałym zakresie Sąd Okręgowy oddalił apelację (pkt II wyroku), dzieląc ustalenia faktyczne i wykładnię przepisów dokonaną przez Sąd Rejonowy co do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego za okres po ustaniu stosunku pracy. Organ rentowy dysponował zaświadczeniem płatnika składek o wysokości stałego wynagrodzenia zasadniczego wnioskodawczynie obejmującego okres od września 2005 r. do sierpnia 2006 r. Zakład pracy nie podawał w nim innych, zmiennych składników wynagrodzenia, nie ujął również wypłaconej wnioskodawczynie rocznej premii za rok 2005, kierując się brzmieniem przyjętego regulaminu premiowania. Tak więc organ rentowy miał powody, aby ustalić podstawę wymiaru zasiłku chorobowego w wysokości 28.737,50 zł przy wynagrodzeniu zasadniczym 30.000 zł miesięcznie, uznając za prawidłowe zaświadczenie płatnika składek. Przepis art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej nie pozwala na uwzględnienie w podstawie wymiaru zasiłku takiego składnika wynagrodzenia, który nie ulega zmniejszeniu za okres pobierania zasiłku. W ocenie Sądu Okręgowego, z płacowych przepisów zakładowych, w szczególności § 5 regulaminu premiowania wynika, że prawo do premii przysługuje pracownikowi za okresy korzystania ze świadczeń chorobowych, a zatem wysokość premii nie jest uwzględniona w podstawie wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Przy takim brzmieniu art. 41 ust. 1 tej ustawy nie ma możliwości zastosowania również jej art. 42.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik wnioskodawczynie zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację skarżącej (pkt II wyroku), zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 41 ust. 1 ustawy

zasiłkowej, przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego premii, pomimo że regulamin premiowania obowiązujący u byłego pracodawcy skarżącej nie przewidywał dla byłego pracownika prawa do premii za okres pobierania zasiłku przez byłego pracownika po ustaniu stosunku pracy, 2) art. 42 powołanej ustawy, przez jego bezzasadne niezastosowanie. Jako okoliczność uzasadniająca przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do wykładni art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej i udzielenia odpowiedzi, czy przepis ten ma zastosowanie także do ustalania podstawy wymiaru zasiłku chorobowego dla ubezpieczonego, który wprawdzie nabył prawo do świadczenia chorobowego jeszcze w trakcie trwania stosunku pracy, ale przedmiotowe świadczenie otrzymywał już po ustaniu stosunku pracy i w związku z tym za okres pobierania zasiłku chorobowego nie otrzymał premii u byłego pracodawcy.

Skarżąca wskazała, że z § 5 regulaminu premiowania pracodawcy wynika, że jeżeli pracownik pozostaje na zasiłku z ubezpieczenia społecznego, to za okres korzystania z tego świadczenia zachowuje prawo do premii regulaminowej, o ile w okresie premiowym przepracował co najmniej 90 dni. Gdyby skarżąca w okresie, w jakim otrzymywała świadczenie z tytułu zasiłku chorobowego, pozostawała w stosunku pracy z B. Bank [...] SA, to zachowałaby za okres zasiłkowy prawo do premii regulaminowej. Jednak w czasie pobierania zasiłku chorobowego skarżąca nie pozostawała w stosunku pracy i za okres pobierania zasiłku nie zachowała prawa do premii u byłego pracodawcy. Jak wynika z pism B. Banku [...] SA z dnia 5 listopada 2007 r. oraz z dnia 12 marca 2008 r. skarżąca otrzymała premię za okres 9 miesięcy 2006 r. (rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bowiem z dniem 30 września 2006 r.). Skoro zatem za okres pobierania zasiłku chorobowego przypadający po ustaniu stosunku pracy nie otrzymała premii regulaminowej, to składnik ten powinien być przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru świadczenia chorobowego. W ocenie skarżącej, *ratio legis* art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej jest uniknięcie podwójnego wypłacenia tego samego składnika wynagrodzenia za ten sam okres „raz jako wynagrodzenia za pracę *sensu stricto*, drugi raz - jako składnika wynagrodzenia uwzględnionego w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego”. Przepis ten porównuje się do art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym zasiłek chorobowy nie przysługuje za okres niezdolności do pracy, w których ubezpieczony na podstawie przepisów o wynagradzaniu zachowuje prawo do wynagrodzenia. Tak samo skarżąca, której stosunek pracy

ustał z dniem 30 września 2006 r., a niezdolność do pracy powstała w dniu 29 września 2006 r. na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy zasiłkowej zachowała prawo do wynagrodzenia za okres do 30 września 2006 r., a świadczenie chorobowe zostało jej przyznane począwszy od 1 października 2006 r. Zdaniem skarżącej, w jej przypadku nie może być mowy o podwójnym wypłaceniu tego samego składnika wynagrodzenia - to jest premii regulaminowej, ponieważ za okres począwszy od dnia 1 października 2006 r. nie otrzymała ona premii regulaminowej, gdyż prawo to nie przysługiwało jej jako byłemu pracownikowi, zgodnie z regulaminem premiowania. Zatem - w ocenie skarżącej - art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, z uwagi na ochronę praw nabytych ubezpieczonego, nie powinien mieć zastosowania w takiej sytuacji, a były pracownik pobierający świadczenie chorobowe powinien mieć uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego także składnik w postaci premii rocznej, której były pracodawca nie wypłacił za okres pobierania zasiłku chorobowego.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest bezzasadna przede wszystkim dlatego, że premia regulaminowa, której były pracownik niezdolny do pracy wskutek choroby nie nabywa za okres po rozwiązaniu stosunku pracy, nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okres po ustaniu pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego, ponieważ podstawa wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za taki okres nie może być wyższa niż 100% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych nawet wtedy, gdy tytuł ubezpieczenia chorobowego ustał wskutek rozwiązania stosunku pracy w drodze porozumienia stron przed upływem okresu pobierania zasiłku chorobowego. Wstępnie trzeba wyraźnie podkreślić, że premia regulaminowa, tak jak inne składniki wynagrodzenia za pracę nie przysługują za okresy po ustaniu zatrudnienia, ponieważ z kanonu prawa pracy wynika, że ekwiwalent w postaci wynagrodzenia przysługuje za pracę wykonaną (art. 80 zdanie pierwsze k.p.). Natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią (art. 80 zdanie drugie k.p.). W rozpoznanej sprawie pracodawca wypłacił premię regulaminową za przypadające w czasie zatrudnienia okresy niezdolności do pracy z

powodu choroby na podstawie postanowień zakładowego regulaminu premiowania. Równocześnie § 5 tego aktu wyraźnie stanowił, iż wysokość takiej premii regulaminowej nie wchodziła do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Takie postanowienie było zbieżne z treścią art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, który stanowi, iż przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli przepisy płacowe nie przewidują zmniejszenia ich za okres pobierania zasiłku chorobowego. Skoro przysługująca skarżącej premia regulaminowa za okresy niezdolności do pracy wskutek choroby nie wchodziła do podstawy wymiaru należnego jej zasiłku chorobowego w czasie trwania zatrudnienia, to tym bardziej nie ma żadnego racjonalnego uzasadnienia, a w szczególności prawnej podstawy kasacyjnej twierdzenie, jakoby premia regulaminowa, która nie przysługiwała skarżącej jako byłemu pracownikowi za okresy po rozwiązaniu stosunku pracy, mogła być uwzględniona w wyliczeniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego za okresy po ustaniu zatrudnienia i pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego tylko dlatego, że strony rozwiązały stosunek pracy. Były pracownik, który w okresie niezdolności do pracy godzi się na rozwiązanie stosunku pracy w drodze porozumienia stron, przez co doprowadza do ustania pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego, nie może racjonalnie oczekiwać, że po ustaniu tego tytułu ubezpieczenia uzyska wyższy zasiłek chorobowy, którego podstawa wymiaru byłaby powiększona o nieprzysługującą mu już po rozwiązaniu stosunku pracy premię regulaminową, od zasiłku chorobowego, który przysługiwał mu w niższej wysokości w okresie zatrudnienia, gdy z mocy postanowień zakładowego regulaminu premiowania przysługiwała mu od pracodawcy premia regulaminowa także za okresy niezdolności do pracy wskutek choroby. Konkretnie rzecz ujmując, porozumienie stron prowadzące do rozwiązania stosunku pracy oraz ustania pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego nie może wzbogacać (premiować) byłego pracownika uzyskaniem wyższego zasiłku chorobowego za okresy niezdolności do pracy po ustaniu zatrudnienia w porównaniu do zasiłku chorobowego przysługującego mu w okresie zatrudnienia.

Trzeba wyraźnie wskazać, że zasiłek chorobowy przysługuje - co do zasady - w okresie trwania tytułu ubezpieczenia chorobowego. Tylko wyjątkowo, tj. po spełnieniu ściśle określonych warunków ustawowych (art. 7 ustawy zasiłkowej) zasiłek chorobowy przysługuje osobie, która stała się niezdolna do pracy po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego. Równocześnie, jedynie ubezpieczonemu będącemu

pracownikiem podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ustala się według zasad określonych w art. 36 ust. 1 ustawy zasiłkowej, tj. od poprzedzającego powstanie niezdolności do pracy przeciętnego wynagrodzenia za pracę. Zasiłek chorobowy stanowi bowiem rekompensatę całości lub części (art. 11 ustawy zasiłkowej) utraconego wynagrodzenia za pracę, którego pracownik nie uzyskał wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Także zmiany wysokości składników wynagrodzenia za pracę wchodzących do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wynikające ze zmiany podstawy zatrudnienia lub wymiaru czasu pracy, od których zależy wysokość należnego pracownikowi wynagrodzenia za pracę, wpływają na konieczność ustalenia na nowo podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (por. art. 40 ustawy zasiłkowej). W ocenie Sądu Najwyższego dotyczy to także rozwiązania stosunku pracy prowadzącego do ustania pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego. W konsekwencji zasiłek z ubezpieczenia chorobowego zawsze zastępuje (rekompensuje) wyłącznie wynagrodzenie za pracę, którego pracownik nie uzyskał wskutek niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, a po ustaniu zatrudnienia przysługuje od ustawowo wskazanej podstawy gwarancyjnej (art. 46 ustawy zasiłkowej). Przysługujący pracownikowi lub byłemu pracownikowi gwarancyjny zasiłek chorobowy w ustawowo określonej wysokości wyliczonej od ustawowo wskazanej podstawy wymiaru nie może zatem wzbogacać ubezpieczonego dotkniętego chronionym ryzykiem niezdolności do pracy wskutek choroby ponad gwarancje wynikające z bezwzględnie obowiązujących norm prawa ubezpieczeń chorobowych.

Po ustaniu pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego wskutek rozwiązania stosunku pracy z mocy porozumienia stron przysługujący byłemu pracownikowi zasiłek chorobowy nie rekompensuje już wynagrodzenia za pracę, którego po ustaniu zatrudnienia był pracownik nie nabywa, przeto tylko z woli ustawodawcy i dla zachowania ustawowej ochrony ubezpieczeniowej - podstawa wymiaru zasiłku chorobowego po ustaniu tytułu tego ubezpieczenia nie może być wyższa niż gwarancyjne 100% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych (art. 46 ustawy zasiłkowej). Dokonując wykładni tego przepisu Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 kwietnia 2009 r., I UK 337/08 uznał, iż wykładnia językowo-logiczna nie pozwala przyjąć, że ograniczenie podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z art. 46 ustawy zasiłkowej znajduje zastosowanie tylko wtedy, gdy prawo do zasiłku powstało po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego (art. 7 ustawy zasiłkowej), a nie ma zastosowania, gdy prawo takie powstało w czasie trwania tego tytułu ubezpieczenia i

obejmuje okres po jego ustaniu. Przeciwnie, w treści art. 46 ustawy zasiłkowej nie sposób znaleźć uzasadnienia do wyłączenia spod jego rygoru wszystkich okresów pobierania zasiłku chorobowego przypadających po ustaniu zatrudnienia i pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego. Takie przekonujące stanowisko wzmacnia wykładnia systemowa przepisów ustawy zasiłkowej, z których wynika, że zasiłek chorobowy pełni funkcję rekompensującą utracone wynagrodzenie za pracę na wypadek wystąpienia chronionego ryzyka niezdolności do pracy wskutek choroby, która pozabawia ubezpieczonego pracownika możliwości świadczenia pracy i uzyskiwania ekwiwalentu w postaci wynagrodzenia za pracę wykonaną. Skoro po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie pracuje, przeto nie nabywa prawa do wynagrodzenia za pracę, a zatem nie może oczekiwać z ubezpieczenia chorobowego ustawowej rekompensaty tego wynagrodzenia, którego nie uzyskał z powodu rozwiązania stosunku pracy także w przypadku choroby dalej trwającej po ustaniu zatrudnienia. Nie może być tak, że w drodze porozumienia stron zostaje rozwiązany stosunek pracy, którego trwałość podlega ochronie prawa pracy (por. art. 41 i 53 § 1 pkt 1 k.p.), z założeniem (oczekiwaniem), że po ustaniu zatrudnienia były pracownik i tak otrzyma zasiłek chorobowy w dotychczasowej wysokości, która przysługiwała mu w okresie trwania zatrudnienia i pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego. Przeciwnie, były pracownik po ustaniu zatrudnienia i pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego zachowuje lub nabywa prawo do zasiłku z ubezpieczenia chorobowego wyłącznie w wysokości określonej ustawowo oraz obliczonej od podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, która nie może być wyższa niż 100% przeciętnego wynagrodzenia ogłaszanego dla celów emerytalnych.

Z powyższych względów w rozpoznawanej sprawie nieusprawiedliwione okazały się kasacyjne zarzuty naruszenia art. 41 lub 42 ustawy zasiłkowej, przeto skarga kasacyjna ubezpieczonej, która uzyskała zasiłek chorobowy po ustaniu zatrudnienia oraz pracowniczego tytułu ubezpieczenia chorobowego w zawyżonej wysokości (na podstawie wcześniejszych prawomocnych orzeczeń sądowych), podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====