



Sygn. akt III UK 98/07

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 10 marca 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

SSA Jolanta Pietrzak (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania J. S. Przedsiębiorstwa Budowlano Usługowego "S. - Pol"
Spółki Jawnej
od decyzji Zakład Ubezpieczeń Społecznych
z udziałem zainteresowanej E. K.
o zasiłek chorobowy, macierzyński i porodowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 marca 2008 r.,
skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 20 kwietnia 2007 r.,

oddala skargę kasacyjną.

Uzasadnienie:

Decyzją z dnia 19 września 2006 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, realizując prawomocny wyrok Sądu Okręgowego z dnia 21 czerwca 2006 r., ustalający, że uczestniczka E. K. w okresie od 1 kwietnia 2000 r. do 30 kwietnia 2001 r. podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia -zmienił decyzję własną z dnia 14 lutego 2003 r. i odmówił uczestniczce prawa do uwzględnienia w postawie prawnej wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego premii uznaniowej.

W rezultacie organ rentowy uznał wypłacony E. T. zasiłek chorobowy w kwocie 2.447,13 zł oraz zasiłek macierzyński co do kwoty 3.627,50 zł oraz zasiłek porodowy w wysokości 373,96 zł, natomiast uznał, że bezpodstawnie został wypłacony w zawyżonej wysokości i rozliczony na poczet składek na ubezpieczenie społeczne zasiłek chorobowy w wysokości 5.241,27 zł oraz zasiłek macierzyński w wysokości 7.219,70 zł. Stąd zobowiązano płatnika składek do stosownej korekty dokumentacji rozliczeniowej oraz opłacenia zaległości z tytułu składek.

Sąd Rejonowy Wydział Pracy i Ubezpieczeń wyrokiem z dnia 7 lutego 2007 r. oddalił odwołanie J. S. Oddalił też żądanie wnioskodawcy w przedmiocie zwrotu kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że organ rentowy zaakceptował fakt, iż uczestniczka E. K. była zatrudniona w przedsiębiorstwie PBU „S.-Pol” s.j. na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2000 r. do 30 kwietnia 2001 r. jako sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem podstawowym 700zł oraz premią uznaniową, którą wnioskodawczyni otrzymała w wysokości 1.500zł brutto (za kwiecień 2000 r.).

W czasie tego zatrudnienia od 8 maja 2000 r. do 18 października 2000 r. E. K. chorowała i za czas niezdolności do pracy od 8 maja 2000 r. do 18 października 2000r. wypłacono jej najpierw wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy z funduszu ZUS. Od 19 października 2000 r. do 18 kwietnia 2001 r. wnioskodawczyni przebywała na urlopie macierzyńskim, pobierając z tego tytułu zasiłek. Wypłacono jej też zasiłek porodowy. Do ustalenia

podstawy wymiaru tych zasiłków przyjęto wynagrodzenie za pierwszy miesiąc pracy tj. kwiecień 2000 r. (700zł), wypłacone wraz z premią w wysokości 1.500zł, przy czym brak zasad według, których premia ta była naliczana. Stąd Zakład przyjął, że jej doliczenie do pensji zasadniczej spowodowało zawyżenie należnych zasiłków.

W tym zakresie Sąd Rejonowy ustalił, że w Spółce wnioskodawcy od 30 maja 1996 r. obowiązuje regulamin wynagradzania który dwukrotnie zmieniono - aneksem z dnia 2 stycznia 1999 r. oraz 5 kwietnia 1999 r. Dodatkowo opracowano w dniu 2 stycznia 1999 r. „Zasady przyznawania nagród uznaniowych”. W oparciu o te przepisy pracodawca premie i nagrody przyznawał tylko niektórym pracownikom i w różnych wysokościach. Przy czym wysokość premii stanowiła w większości przypadków wielokrotność pobranego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego, poza tym premia była przyznawana głównie tym pracownikom, którzy korzystali ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego w razie choroby.

Wysokość premii czy nagrody była nieadekwatna do pensji zasadniczych pracowników, brak też jakichkolwiek zasad ich przyznawania poszczególnym pracownikom. Dodatkowo Sąd ustalił, że roczny dochód uczestniczki za 2000 r. wyniósł 16.217,98zł. Równocześnie Sąd ustalił, iż w sprawie sygn. akt 56/04 zapadł prawomocny wyrok skazujący wnioskodawcę m.in. za przestępstwo z art. 286 § 1 k.k. w związku z art. 294 § 1 k.k. w związku z art. 12 k.k.

Dokonując oceny prawnej sprawy Sąd I instancji w pierwszej kolejności zauważył, że chybiony jest zarzut przedawnienia roszczeń. W tym zakresie Sąd Rejonowy odwołał się do przepisu art. 84 ust. 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którym, nie można żądać zwrotu kwot nienależnie pobranych świadczeń z ubezpieczenia społecznego za okres dłuższy niż ostatnie 12 miesięcy, jeżeli osoba pobierająca świadczenie zawiadomiła organ wypłacający świadczenia o zajściu okoliczności powodujących ustanie prawa do świadczeń albo wstrzymanie ich wypłaty, a mimo to świadczenia były nadal wypłacane, a w pozostałych przypadkach - za okres nie dłuższy niż ostatnie 3 lata. Ten ostatni termin należy liczyć od daty wydania decyzji przez organ rentowy. W

sprawie uczestniczki E. K. pierwsza decyzja o nienależnej wypłacie świadczeń zasiłkowych została wydana w dniu 14 lutego 2003 r., zaskarżoną decyzją z dnia 19 września 2006 r. organ rentowy jedynie skorygował żądane od wnioskodawcy J. S. kwoty nadpłaconych świadczeń, a to wobec uznania części wypłaconych zasiłków.

W toku postępowania sądowego dotyczącego pierwotnej decyzji z dnia 14 lutego 2003 r. okazało się, że organ rentowy w dniu 19 września 2006 r. wydał decyzję zamienną, a to na skutek wydania prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w sprawie sygn. akt 1499/05, zmieniającego pierwotną decyzję z dnia 1 sierpnia 2002 r. dotyczącą istnienia obowiązku ubezpieczenia pracowniczego E. K. Kwestia prawa do zasiłku chorobowego, macierzyńskiego i porodowego oraz ich wysokości inaczej została uregulowana w decyzji z dnia 14 lutego 2003 r., a inaczej w nowej decyzji z 2006 r., którą częściowo uwzględniono roszczenia wnioskodawcy, co do kwoty- 6.448,59 zł : (2.447,13 zł z tytułu zasiłku chorobowego), (3.627,50 zł z tytułu zasiłku macierzyńskiego) oraz (373,96 zł - zasiłku porodowego). Wobec zmienionej oceny stanu faktycznego i przyjęcia, że uczestniczka podlegała ubezpieczeniom z tytułu zatrudnienia dopuszczalne było, w trybie art. 180 § 1 k.p.a. w związku z art. 154 §1-2 k.p.a., skorygowanie decyzji z dnia 14 lutego 2003 r.

Następnie na podstawie przepisów art. 1 ust. 1 i art. 6 ust. 1 oraz art. 36 ust. 1 i 2, art. 41 ust. 1, art. 42, art. 45 w związku z art. 47 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.) w związku z przepisami ustawy o systemie ubezpieczeń Sąd Rejonowy uznał, że podstawę wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacane za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy; jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem tych okresów, to podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Równocześnie przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów

zbiorowych pracy lub przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania ich za okres pobierania zasiłku.

Przepisy płacowe obowiązujące w przedsiębiorstwie wnioskodawcy, w ocenie Sądu Rejonowego, wskazują, że nagrody i premie mają charakter wyłącznie uznaniowy. O wysokości zmniejszenia lub całkowitym zawieszeniu wypłaty nagród zawsze decyduje samodzielnie pracodawca.

Zdaniem Sądu Rejonowego premia przyznana E. K. miała wyłącznie uznaniowy charakter i nie była stałym elementem - składnikiem wynagrodzenia, stąd brak podstaw do wliczenia jej do podstawy wymiaru zasiłków chorobowego oraz z tytułu urodzenia dziecka. Sąd przyjął, że premia przyznana uczestniczce w kwietniu 2000 r. miała charakter uznaniowy i przyznana została jedynie w celu uzyskania wyższych świadczeń zasiłkowych, a nie celem faktycznej rekompensaty za świadczoną pracę. Fakt przyznania premii za pierwszy miesiąc pracy w realiach gospodarczych oraz warunkach na rynku pracy w województwie podkarpackim dały Sądowi argumenty za uznaniem, że uzgodnienia stron stosunku pracy w zakresie premii były sprzeczne z zasadami współżycia społecznego; autonomia woli stron umowy w kształtowaniu jej postanowień podlega bowiem ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, ale też wzgląd na interes publiczny.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2007 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację J. S. PBU „S.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji, jak i przyjętą ocenę dowodów prowadzącą do stwierdzenia, iż zaskarżona decyzja wydana została zgodnie z prawem.

Popierając w całości stanowisko Sądu Rejonowego co do pozorności uzgodnień stron umowy w zakresie premii, dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy lub

przepisy o wynagrodzeniu nie przewidują zmniejszenia ich za okres pobierania zasiłku.

Oceniając treść przepisów płacowych, obowiązujących u wnioskodawcy od 30 maja 1996 r., w kontekście powołanego art. 41 ust. 1 należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, że charakter premii przyznanej E. K. wyłącza jej wliczenie do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a następnie macierzyńskiego.

W regulaminie wynagradzania w § 5 w brzmieniu obowiązującym od 2 stycznia 1999 r. postanowiono, że: „(•••) pracodawca ma prawo do przyznawania indywidualnych miesięcznych nagród dla poszczególnych pracowników wg. swego uznania.(—) Decyzję o zastosowaniu określonej formy wynagradzania podejmie pracodawca.”

Z kolei w § 5 w brzmieniu obowiązującym od 15 kwietnia 1999 r. zmieniono zapis pkt 1 i 2 przyjmując, że: „1. Pracodawca ma prawo do przyznawania indywidualnych miesięcznych nagród dla poszczególnych pracowników według swego uznania 2. Wyплаты nagród o których mowa w pkt 1 nin. paragrafu, ulegają zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu za okres pobierania przez pracowników wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego oraz innych okresów w których pracownik nie świadczył pracy. O wysokości zmniejszenia lub całkowitemu zawieszeniu wypłaty ww. nagród decyduje samodzielnie pracodawca” Zaś w § 10 pkt 5 „d” postanowiono, że:

„(...) w razie przyznania pieniężnej premii uznaniowej dokonuje się jej wypłaty w terminie wypłaty wynagrodzenia za dany miesiąc.”

Zatem nagrody i premie przewidziane w przepisach płacowych wnioskodawcy mają wyłącznie charakter uznaniowy i nie mogą być utożsamiane z premią regulaminową. Jedynie termin wypłaty przyznanej już premii uregulowano ściśle, jak w cyt. § 10 pkt 5 „d”. Zasady przyznawania premii, ich wysokość, częstotliwość i zakres wypłaty zostały w całości pozostawione do swobodnego uznania pracodawcy. Okoliczność, że wprowadzono nowy zapis § 5 pkt 2 nie zmienia faktu, iż ewentualne zmniejszenie czy całkowite zawieszenie wypłaty nagród za okres m. in.

pobierania zasiłku chorobowego pozostawiono także do swobodnego uznania pracodawcy, nie określając w ogóle zasad tego zmniejszania itd. Takie sformułowanie powoduje więc, że nie można wykluczyć wypłaty nagród choćby w części także za okresy usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

W rezultacie, mimo że E. K. otrzymała premię już za pierwszy miesiąc pracy, to nie mogła być ona wliczona do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a to wobec przyjęcia takiej regulacji płacowej, albowiem do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) przyjmuje się tylko takie premie, których warunki uzyskania określają wewnątrzzakładowe regulacje płacowe i to pod warunkiem, że przewidują one pomniejszenie premii za czas zwolnienia lekarskiego. Kiedy więc takie pomniejszenie lub zawieszenie uzależniono od uznania pracodawcy, to skutkuje to przyjęciem przy obliczaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego zasady z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł J. S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Usługowe „S.” s.j. zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie a w szczególności: art. 41 ust. 1., art. 36. ust. 1. ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w związku z § 5 pkt 2 regulaminu wynagradzania wraz z zasadami wynagradzania obowiązującymi od 15 kwietnia 1999 r. w spółce „S.” przez przyjęcie, że przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania premii i nagrody za okres pobierania świadczenia; art. 3. pkt 3. w związku z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym zdefiniowaniu wynagrodzenia i błędnym ustaleniu przychodu pracownika co miało istotne znaczenie przy ustalaniu podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego i było sprzeczne z umową o pracę: rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106) przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że wypłacona premia

miesięczna, nie stanowi składnika podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe i nie jest przychodem w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiąganym przez pracownika u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych i zgodnie z § 2 tego rozporządzenia, nie można wykluczyć z podstawy wymiaru składek premii, a podstawa wymiaru składek jest zarazem podstawą wymiaru świadczeń z tego ubezpieczenia — przez jego pominięcie w całości; art.38 ust.1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym ustaleniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, a w konsekwencji błędnego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Skarżący zarzucił też naruszenie przepisów postępowania które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie : art. 316 § 1 k.p.c. poprzez nie wzięcie za podstawę rozstrzygnięcia istniejącego stanu prawnego w zakresie wynikającym z art. art. 3 pkt 3 w związku z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267.) w związku z art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, zgodnie z którymi podstawę wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi podstawa wymiaru składek na to ubezpieczenie; art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie niezgodnie z stanem faktycznym i wbrew zasadom logicznego rozumowania, że wszystkim pracownikom spółki przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w wysokości najniższego obowiązującego w danym okresie.

Wskazując na przytoczone zarzuty skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i zmiany zaskarżonej decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2006 r., przez ustalenie że nie nastąpiła nadpłata zasiłku chorobowego E. K. w okresie od 1 kwietnia 2000 r. do 31 maja 2001 r. względnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył co następuje:

Po pierwsze podnieść należy, że zarzut dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego, ponieważ w ogóle nie jest możliwe oparcie skargi kasacyjnej na zarzucie naruszenia tego przepisu. Zgodnie bowiem z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Tymczasem art. 233 § 1 k.p.c. reguluje jednoznacznie i bezpośrednio kwestię oceny dowodów.

Odnosząc się natomiast do zarzutów dotyczących naruszenia prawa materialnego podnieść należy, że pojęcie „wynagrodzenie,” funkcjonujące w ustawie z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a zawarte w art. 3 pkt 3 tej ustawy, oznacza przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. W stanie faktycznym niniejszej sprawy miał zastosowanie art. 36 ust. 2 tej ustawy, zgodnie z którym, jeżeli niezdolność do pracy powstała przed upływem okresu, o którym mowa w ust. 1 (12 miesięcy kalendarzowych), podstawę wymiaru zasiłku chorobowego stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie za pełne miesiące kalendarzowe ubezpieczenia. Niezdolność do pracy ubezpieczonej powstała po upływie miesiąca zatrudnienia (kwiecień 2000 r.) i w tym okresie otrzymała ona wynagrodzenie zasadnicze (700 zł brutto) oraz nagrodę (1.500zł), a spór dotyczy tego, czy nagroda otrzymana przez ubezpieczoną podlegała wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Wbrew zarzutom sformułowanym w podstawach kasacyjnych w zaskarżonym wyroku nie wyłączono nagrody z podstawy wymiaru zasiłku z tego powodu, iż nie uznano jej za przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe (art. 3 pkt 3), ani też z tego powodu, że wypłacona nagroda nie jest przychodem w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od

osób fizycznych, osiąganym przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy w rozumieniu § 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Podstawą zaskarżonego rozstrzygnięcia jest ocena postanowień regulaminu wynagradzania obowiązującego u płatnika składek a dotyczących zasad przyznawania nagród w świetle art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. Sąd Okręgowy za Sądem Rejonowym przyjął, że w niniejszej sprawie ma zastosowanie powyższy przepis, gdyż regulamin wynagradzania nie zawiera żadnych zasad dotyczących zmniejszania lub zawieszania nagrody za czas zwolnienia lekarskiego, pozostawiając tę kwestię swobodnemu uznaniu pracodawcy. W ten sposób zinterpretował § 5 pkt 2 regulaminu, uznając, że sformułowanie:” Wyплаты nagród (...) ulegają zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu za okres pobierania przez pracowników wynagrodzenia za czas choroby, zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku wyrównawczego, zasiłku macierzyńskiego i zasiłku opiekuńczego oraz innych okresów, w których pracownik nie świadczył pracy. O wysokości zmniejszenia lub całkowitemu zawieszeniu wypłaty nagród decyduje samodzielnie pracodawca” - w powiązaniu z § 1, w myśl którego:” pracodawca ma prawo do przyznawania indywidualnych miesięcznych nagród dla poszczególnych pracowników według swego uznania”, oznacza, że nie zostało przewidziane zmniejszenie świadczeń za w/w okresy. Z uwagi na fakt, iż ta właśnie interpretacja ma znaczenie decydujące w rozstrzygnięciu sprawy, bezprzedmiotowe są zarzuty skargi dotyczące naruszenia art. 38 ust. 1 ustawy z dnia 19 czerwca 1999 r., czy też art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 36 ustawy z dnia 19 czerwca 1999 r. w związku z art. 20 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie mogą być wliczane te składniki wynagrodzenia (nagrody), co do których przepisy układów zbiorowych lub innych aktów normatywnych dotyczących wynagradzania nie przesądzają w sposób jednoznaczny, że pracownik traci do nich prawo w okresie pobierania zasiłku chorobowego. A więc wlicza się tylko te składniki, co do których z przepisów w sposób jednoznaczny i definitywny

zarazem wynika, iż podlegają one zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu w okresie pobierania zasiłku chorobowego (por. wyrok z dnia 11 maja 2005 r., III UK 33/05, OSNP 2005/ 23/382 oraz wyrok z dnia 11 listopada 2005r., III UK 65/05, niepublikowany). W wyrokach tych odniesiono się wprost do § 5 regulaminu wynagradzania obowiązującego w spółce J. S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Usługowe "S. " s.j., uznając, że według tego przepisu o wysokości zmniejszenia lub całkowitym zawieszeniu wypłaty nagród decyduje samodzielnie pracodawca, a to oznacza, iż nie zostało przewidziane zmniejszenie świadczeń za okres pobierania zasiłku w rozumieniu art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.

Nieco inne podejście do omawianego problemu zostało przedstawione w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III UK 76/05 (dotychczas niepublikowany). Sąd Najwyższy wywiódł w nim, że takie rozumowanie opiera się na budzącym zastrzeżenia założeniu, jakoby o wyłączeniu spornych składników wynagrodzenia z podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, decydował ich charakter prawny (że były przyznawane oraz zmniejszane według uznania pracodawcy). Jest to trafny pogląd, a oznacza on, że nagrody wchodzi w ogólności w skład podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a o spełnieniu co do nich przesłanek art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., decyduje nie tylko treść przepisów zakładowych (ich jednoznaczność), ale także inne okoliczności, takie, jak stosowanie tych przepisów w praktyce pracodawcy oraz w stosunku do konkretnego pracownika. W uzasadnieniu wskazanego wyroku z dnia 6 lipca 2005 r. Sąd Najwyższy dał temu wyraz, stwierdzając, że należy wyjaśnić, czy obowiązujące w danym wypadku przepisy regulaminu wynagradzania zapewniały (przewidywały) premię uznaniową także w okresie pobierania zasiłku chorobowego z uwzględnieniem sytuacji faktycznej (konkretnego pracownika), a zastrzeżenie, że o wysokości zmniejszenia lub całkowitym zawieszeniu wypłaty nagród decyduje samodzielnie pracodawca powinno być ocenione w kontekście zasad regulaminu, "ale także z uwzględnieniem zasad przyznawania nagród i premii stanowiących integralną część regulacji regulaminowej i wreszcie powinno uwzględniać rzeczywisty stan faktyczny - praktykę stosowania tych zapisów regulaminowych".

Omówione wyżej wyroki Sądu Najwyższego nie pozostają we wzajemnej opozycji, z tego względu, że wyrok z dnia 6 lipca 2005 r., III UK 76/05, przedstawia

jedynie dalsze okoliczności, które należy uwzględniać przy ocenie spełnienia przesłanek określonych w art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. Stan faktyczny sprawy III UK 76/05 w sposób istotny różni się od stanu faktycznego niniejszej sprawy. W tamtej sprawie przedmiotem sporu był zasiłek chorobowy przysługujący pracownikowi zatrudnionemu przez wiele lat, a konkretnie zasiłki w okresie od czerwca 1999 r. do marca 2002 r., w którym pracownik w czasie świadczenia pracy otrzymał wielokrotnie nagrody w łącznej kwocie 24.880 zł. W kontekście wyżej wskazanych zasad oceny zastosowania art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. występowała więc konieczność ustaleń i ocen co do stosowania zakładowych przepisów o wynagradzaniu (zmniejszeniu świadczeń w okresach pobierania zasiłku chorobowego) w praktyce pracodawcy oraz w stosunku do konkretnego pracownika. Takiej konieczności nie ma w rozpoznawanej sprawie, gdyż jej stan faktyczny jest w tym zakresie prosty i niesporny. Ubezpieczona została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 kwietnia 2000 r. do 30 kwietnia 2001 r. jako sprzedawca w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym 700 zł brutto. Świadczyła pracę przez nieco dłużej niż miesiąc, za który pracodawca przyznał jej nagrodę w kwocie 1.500zł (wielokrotność wynagrodzenia zasadniczego). W takim stanie faktycznym, zarówno przyznanie nagrody, jak też praktyczne stosowanie niejednoznacznych przepisów zakładowych o wynagradzaniu, nacechowane jest całkowitą dowolnością, a więc nie zostały spełnione przesłanki art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., co oznacza, że wypłacona ubezpieczonej nagroda nie wchodzi w skład podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę dostrzegł także analogię w stanie faktycznym niniejszej sprawy oraz sprawy III UK 89/06, w której wyrok Sądu Najwyższego zapadł w dniu 19 października 2006 r. Już w tym wyroku wskazano, że z punktu widzenia treści stosunku pracy i roszczeń z niego wynikających nie ma przeszkód, aby prywatny pracodawca (niekorzystający ze środków publicznych) przyznawał pracownikowi świadczenia w dowolnie wysokich kwotach. Dlatego też - co do zasady - złożenie oświadczenia o przyznaniu nagrody nie podlega kontroli sądu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 37/04, OSNP 2005/14/207). Jednakże wysokość wynagrodzenia za pracę

wpływa na wysokość świadczeń z ubezpieczeń społecznych i w tym zakresie należy uznać obowiązywanie odmiennych zasad. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że ustalenie rażąco wysokiego wynagrodzenia za pracę może być, w konkretnych okolicznościach, uznane za nieważne jako dokonane z naruszeniem zasad współżycia społecznego, polegającym na świadomym osiągnięciu nieuzasadnionych korzyści z systemu ubezpieczeń społecznych kosztem innych uczestników tego systemu - art. 58 § 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. (wyrok z dnia 9 sierpnia 2005 r., III UK 89/05, OSNP 2006/11-12/192; por. też wyrok z dnia 4 sierpnia 2005r., II UK 16/05, OSNP 2006/11-12/191 oraz wyrok z dnia 18 października 2005r., II UK 43/05, OSNP 2006/15-16/251), a Zakład Ubezpieczeń Społecznych może zakwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe (a więc także w zakresie wysokości świadczeń), jeżeli okoliczności sprawy wskazują, że zostało wypłacone na podstawie umowy sprzecznej z prawem, zasadami współżycia społecznego lub zmierzającej do obejścia prawa (uchwała z dnia 27 kwietnia 2005 r., II UZP 2/05, OSNP 2005/ 21/338;).

Przenosząc te poglądy na grunt niniejszej sprawy również stwierdzić należy, że wysokość nagrody przyznanej ubezpieczonej była nieadekwatna do jej wynagrodzenia zasadniczego, a przede wszystkim nieadekwatna do zakresu wykonanej pracy, świadczonej jedynie przez okres wynoszący nieco ponad miesiąc trwania zatrudnienia. Sąd Najwyższy uważa, że w tym przypadku zasadne jest zakwestionowanie wliczenia ubezpieczonej tej nagrody do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego ze względu na sprzeczność jej przyznania z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.).

Z przytoczonych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na mocy art. 398¹⁴ k.p.c.