

Wyrok z dnia 19 października 2006 r.

III UK 89/06

Nagroda wypłacona pracownikowi wchodzi w skład podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. O spełnieniu co do niej przesłanki określonej w 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 ze zm.) decyduje treść przepisów zakładowych przewidujących jej zmniejszenie za okres pobierania zasiłku, a także praktyka stosowania tych przepisów przez pracodawcę.

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 19 października 2006 r. sprawy z odwołania Józefa S. Przedsiębiorstwa Budowlano - Usługowego „S.-P.” spółki jawnej w S. i Anny K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych-Oddziału w R. o zasiłek chorobowy, na skutek skargi kasacyjnej odwołującego się Józefa S. Przedsiębiorstwa Budowlano Usługowego „S.-P.” spółki jawnej w S. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu z dnia 13 lipca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e

Decyzją z dnia 6 kwietnia 2005 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych-Oddział w R. ustalił, że Anna K. podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w spółce Józef S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Usługowe „S.-P.” s.j. w S., odmówił Annie K. prawa do uwzględnienia premii uznaniowej w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za okres od 5 listopada 1999 r. do 28 marca 2000 r., przyznał ubezpieczonej prawo do zasiłku chorobowego od 5 listopada 1999 r. do 29 lutego 2000 r. w kwocie 1.923,90 zł obliczonego od podstawy wymiaru w

kwocie 544,64 zł oraz za okres od 1 marca 2000 r. do 28 marca 2000 r. w kwocie 531,16 zł obliczonego od podstawy wymiaru w kwocie 569,03 zł, a także stwierdził bezpodstawną wypłatę zasiłku chorobowego za okres od 5 listopada 1999 r. do 28 marca 2000 r. w zawyżonej wysokości z uwagi na wliczenie premii uznaniowej do podstawy wymiaru zasiłku. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że wliczenie premii do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego było niewłaściwe, gdyż zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u pracodawcy, premia uznaniowa nie podlegała zmniejszeniu za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, a o zmniejszeniu lub całkowitym zawieszeniu wypłaty premii decydował samodzielnie pracodawca. W tej sytuacji zgodnie z art. 41 ust. 1-3 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) jako podstawę wymiaru zasiłku chorobowego ubezpieczonej należało przyjąć wynagrodzenie za miesiąc wrzesień 1999 r. w kwocie 650 zł brutto, pomniejszone o kwotę składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu wyrokiem z dnia 28 września 2005 r. [...] oddalił odwołania ubezpieczonej oraz płatnika składek od decyzji z dnia 6 kwietnia 2005 r. Sąd Okręgowy ustalił, że Anna K. była zatrudniona w firmie Józef S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Uslugowe „S.-P.” s.j. w S. na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 1999 r. do 28 marca 2000 r. jako sprzątaczką w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem zasadniczym. Ubezpieczonej przysługiwała ponadto premia uznaniowa, którą otrzymała we wrześniu 1999 r. w kwocie 2.150 zł. W czasie zatrudnienia ubezpieczona chorowała od 1 października 1999 r., pobierając początkowo wynagrodzenie za okres choroby, a następnie zasiłek chorobowy. Do ustalenia podstawy wymiaru tego wynagrodzenia i zasiłku przyjęto wynagrodzenie zasadnicze za wrzesień 1999 r. w kwocie 650 zł oraz premię uznaniową w kwocie 2.150 zł, co - w ocenie Sądu Rejonowego - spowodowało zawyżenie podstawy wymiaru zasiłku należnego ubezpieczonej. Premię i nagrodę, przewidzianą w wewnętrznych przepisach płacowych, pracodawca przyznawał wyłącznie według własnego uznania, a ich wysokość była nieadekwatna do wynagrodzeń zasadniczych przysługujących poszczególnym pracownikom. Ponadto, u pracodawcy nie obowiązywały jakiegokolwiek zasady przyznawania i różnicowania nagród oraz premii. W ocenie Sądu Rejonowego, uznaniowy charakter premii oraz uznanie, że nie była ona stałym składnikiem wynagro-

dzenia w świetle przepisów płacowych, dowodzą, iż nie było podstaw do wliczenia premii do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Wyrokiem z dnia 20 stycznia 2006 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Przemyślu oddalił apelację ubezpieczonej i płatnika składek, podnosząc, że wyrok Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy został oceniony w sposób właściwy, bez przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów. Sąd Okręgowy podzielił w całości ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd Rejonowy oraz ich ocenę prawną. Powołując się na art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, Sąd Okręgowy wskazał, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego i macierzyńskiego przyjmuje się tylko takie premie, których warunki uzyskania określają wewnętrzzakładowe regulacje płacowe, z zastrzeżeniem, że przepisy te przewidują pomniejszenie premii za czas zwolnienia lekarskiego. Według obowiązującego u pracodawcy od 15 kwietnia 1999 r. regulaminu wynagradzania (§ 5), pracodawca ma prawo do przyznawania indywidualnych miesięcznych nagród dla poszczególnych pracowników według swego uznania (pkt 1); a wypłaty tych 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 całkowitym zawieszeniu wypłaty nagród decyduje samodzielnie pracodawca (pkt 2). Sąd Okręgowy uznał, że w sytuacji, gdy zmniejszenie lub zawieszenie premii (nagrody) za czas zwolnienia lekarskiego jest uzależnione od uznania pracodawcy, to takiej premii (nagrody) nie można wliczać do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniósł płatnik składek, który zarzucił naruszenie: 1) art. 41 ust. 1 i art. 36 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. związku z § 5 pkt 2 regulaminu wynagradzania wraz z zasadami przyznawania nagród obowiązującymi u płatnika składek od 15 kwietnia 1999 r., „przez przyjęcie, że przepisy o wynagradzaniu nie przewidują zmniejszania premii i nagrody za okres pobierania świadczenia”; 2) art. 3 pkt 3 w związku z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., „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”; 3) rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), „przez jego niezastosowanie, polegające na błędnym przyjęciu, że wypłacona premia miesięczna nie stanowi składnika podstawy wymiaru składek”; 4) art. 316 § 1 k.p.c., „poprzez niewzięcie za podstawę rozstrzygnięcia istniejącego stanu prawnego w zakresie wynikającym z art. 3 pkt 3 w związku z art. 36 ustawy zasiłkowej” oraz 5) art. 233 § 1 k.p.c., „poprzez ustalenie niezgodnie ze stanem faktycznym i wbrew zasadom logicznego rozumowania, że wszystkim pracownikom spółki przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w wysokości najniższego obowiązującego w danym okresie”. W obszernym uzasadnieniu skargi, odwołującym się zwłaszcza do poglądów przedstawionych w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III UK 76/05, wywiedziono w szczególności, że na gruncie art. 36 ust. 1 oraz art. 41 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i art. 12 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.) nie powinno budzić wątpliwości, że choć premia uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego, to stanowi podstawę wymiaru zasiłku chorobowego w sytuacji, gdy została wypłacona pracownikowi. Zdaniem skarżącego, wnioskowanie Sądu Okręgowego jakoby obowiązujące u płatnika przepisy płacowe nie określały zasad zmniejszania premii za czas choroby lub zasiłku, „jest gołosłowne i sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest bezzasadny przede wszystkim dlatego, że w postępowaniu kasacyjnym Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), a podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Zresztą wskazane w skardze fakty, które miały być błędnie ustalone, nie mają w sprawie istotnego znaczenia (art. 227 k.p.c.). Bezzasadny jest też zarzut naruszenia art. 316 k.p.c., gdyż Sąd Okręgowy wziął pod uwagę art. 3 pkt 3 w związku z art. 36 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., a zarzut

naruszenia tych przepisów jest wskazany w skardze i podlega rozważeniu w ramach zarzutu naruszenia prawa materialnego.

Zgodnie z art. 3 pkt 3 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, użyte w niej określenie „wynagrodzenie” oznacza przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe. Do ubezpieczonej 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 (września 1999 r.) i w tym okresie otrzymała ona wynagrodzenie zasadnicze (650 zł brutto) oraz nagrodę (2.150 zł). Problem sprowadza się do oceny, czy w ogóle nagroda otrzymana przez pracownika podlega wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, a jeżeli tak, to na jakich zasadach. Na pierwsze z tych pytań należy odpowiedzieć twierdząco i wystarczające w tym zakresie jest odwołanie się do treści art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. Zgodnie z tym przepisem, premie, nagrody i inne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy miesięczne wlicza się do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego w kwocie wypłaconej pracownikowi za miesiące kalendarzowe, z których wynagrodzenie przyjmuje się do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku. Do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się więc co do zasady nie tylko premie, ale także wypłacone pracownikowi nagrody (por. też analizę dalszych przepisów, z których to wynika, przedstawioną w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2005 r., III UK 76/05). Jednakże, zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., 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. Wykładnia i zastosowanie tego przepisu stanowi istotę rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy. Problem polega nie tyle na ocenie, czy nagroda wypłacona ubezpieczonej w ogólności podlega wliczeniu do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, lecz na analizie, czy w przepisach o wynagradzaniu obowiązujących u pracodawcy (regulaminie wynagradzania) zostało przewidziane zmniejszanie tych nagród za okres pobierania zasiłku. Przepis art. 41 ust. 1

ustawy może budzić wątpliwości, zwłaszcza co do oceny, w jaki sposób przepisy o wynagradzaniu mają przewidywać zmniejszanie świadczeń. Dotyczy to w szczególności nagrody, gdyż jest to świadczenie przyznawane pracownikowi na podstawie swobodnego uznania pracodawcy. Tym nagroda (nazywana nieraz premią uznaniową) różni się od premii (w ścisłym tego słowa znaczeniu, nazywanej regulaminową), która jest świadczeniem o przewidzianych z góry, skonkretyzowanych i zobiektywizowanych (podlegających weryfikacji) przesłankach nabycia prawa do niej. Pracownik nabywa więc prawo do premii (roszczenie o jej wypłatę) po spełnieniu tych przesłanek (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166). W przypadku premii określenie zasad jej zmniejszenia (pobawienia, zawieszenia) polega na ustaleniu tak zwanych reduktorów. W odniesieniu do art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. polegać to powinno na ustaleniu w przepisach o wynagradzaniu, że za okres pobierania zasiłku chorobowego premia nie przysługuje. Podstawową zasadą, którą należy uwzględnić przy wykładni tego przepisu jest bowiem jego cel polegający na przeciwdziałaniu możliwości podwójnego wypłacania tego samego składnika wynagrodzenia. Chodzi o to, że jeżeli pracownik w okresie nieświadczenia pracy z powodu niezdolności do jej wykonywania otrzyma wynagrodzenie, to wynagrodzenie to (lub jego składnik) nie może być uwzględnione w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego, gdyż oznaczałoby to pobieranie dwóch wzajemnie wykluczających się świadczeń. Pracownik bowiem otrzymałby wynagrodzenie i odpowiednik wynagrodzenia w czasie niezdolności do pracy, to jest zasiłek chorobowy, w którego podstawie wymiaru byłoby także owo wynagrodzenie (por. uzasadnienia uchwały z dnia 23 listopada 1979 r., II UZP 22/79, OSNCP 1980 nr 6, poz. 110 oraz wyroku z dnia 5 marca 1997 r., II UKN 15/97, OSNAPiUS 1997 nr 22 poz. 446). Problem jest znacznie bardziej skomplikowany w przypadku nagrody, której przyznanie zależy od swobodnego uznania pracodawcy, a

więc nie ma w zasadzie żadnych przesłanek jej nabycia. Jeżeli nie ma przesłanek nabycia prawa do nagrody, to w jaki sposób można określić przesłanki jej zmniejszenia (pozbawiania). Prawo do nagrody (jej wypłaty) pracownik uzyskuje dopiero po jej przyznaniu przez pracodawcę według jego swobodnego uznania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1990 r., I PR 236/90, Służba Pracownicza 1991 nr 6, s. 28). Można więc twierdzić, że skoro nie ma żadnych przesłanek nabycia prawa do nagrody, to w ogóle nie jest możliwe określenie zasad jej zmniejszenia (pozbawienia) w rozumieniu art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r., gdyż w okresie pobierania zasiłku chorobowego przez pracownika, pracodawca najpierw musiałby przyznać pracownikowi nagrodę, a następnie ją zmniejszyć według zasad przewidzianych w przepisach o wynagradzaniu. Pracodawca może swobodnie nagrodę przyznać, a więc również swobodnie może jej nie przyznawać. W jaki więc sposób można odnieść treść art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. do tego świadczenia. Nie można twierdzić, że nie jest możliwe określenie zasad zmniejszenia nagród w okresie pobierania zasiłku chorobowego, gdyż oznaczałoby to, że nagrody w ogóle nie wchodziły w skład podstawy wymiaru zasiłku (co, jak wyżej wskazano, byłoby niezgodne z przepisami, zwłaszcza z art. 42 ust. 1 ustawy). 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 nr 23, poz. 382 oraz wyrok z dnia 11 listopada 2005 r., III UK 65/05, niepublikowany). W wyrokach tych odniesiono się wprost do § 5 regulaminu wynagradzania obowiązującego w Spółce Józef S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Usługowe „S.-P.” s.j. w S., uznając, że według tego przepisu o wysokości zmniejszenia lub całkowitemu 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. Taką też wykładnię tego przepisu przyjął w zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy. 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 wchodziły 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”.

Wbrew twierdzeniom zawartym w skardze kasacyjnej, między omówionymi wyrokami Sądu Najwyższego nie występuje sprzeczność, a 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. Powracając do oceny zastosowania tego przepisu w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy należy stwierdzić, że w zasadniczych elementach różni się on od stanu faktycznego, w którym zapadł wyrok z dnia 6 lipca 2005 r., III UK 76/05. W sprawie tej chodziło o zasiłek chorobowy przysługujący pracownikowi zatrudnionemu przez wiele lat, a konkretnie o 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 osądu 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 września 1999 r. do 28 marca 2000 r. (7 miesięcy) jako sprzątaczką w pełnym wymiarze czasu pracy za minimalnym wynagrodzeniem zasadniczym (650 zł brutto). Świadczyła pracę przez miesiąc (wrzesień 1999 r.), za który pracodawca przyznał jej nagrodę w kwocie 2.150 zł (ponad trzykrotność wynagrodzenia zasadniczego). W takim stanie faktycznym, zarówno przyznanie nagrody, jak też praktyczne stosowanie niejednoznacznych przepisów zakładowych o wynagradzaniu, cechuje się 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 zważył nadto, że zaskarżony wyrok należy uznać za odpowiadający prawu także z innych względów. 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 nr 14, poz. 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 nr 11-12, poz. 192; por. też wyrok z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 16/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 191 oraz wyrok z dnia 18 października 2005 r., II UK 43/05, OSNP 2006 nr 15-16, poz. 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 nr 21, poz. 338; Gdańskie Studia Prawnicze-Przegląd

Orzecznictwa 2006 nr 2, poz. 16 z glosą D.E. Lacha). Sąd Okręgowy zaakceptował ocenę Sądu pierwszej instancji, że wysokość nagród była nieadekwatna do wynagrodzeń zasadniczych przysługujących poszczególnym pracownikom. Konkretnie, to wysokość nagrody przyznanej ubezpieczonej była nieadekwatna do jej wynagrodzenia zasadniczego, a przede wszystkim nieadekwatna do zakresu wykonanej pracy, świadczonej jedynie przez okres pierwszego miesiąca trwania zatrudnienia. Sąd Najwyższy uważa, że w tym przypadku występuje przypadek uzasadniający zakwestionowanie wliczenia ubezpieczonej tej nagrody do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego ze względu na sprzeczność jej przyznania z zasadami współżycia społecznego.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====