



Sygn. akt III UK 26/07

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 sierpnia 2007 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Andrzej Wróbel (sprawozdawca)

w sprawie z odwołania J. S. - Przedsiębiorstwa Budowlano - Usługowego "S. - Pol"  
spółki jawnej w S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

z udziałem zainteresowanej A. .

o zasiłek chorobowy, macierzyński i opiekuńczy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 2 sierpnia 2007 r.,

skargi kasacyjnej ubezpieczonego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 9 listopada 2006 r.,

**oddala skargę kasacyjną.**

### **UZASADNIENIE**

Decyzją z dnia 23 marca 2006 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że  
A. K. (ubezpieczona) podlegała ubezpieczeniom społecznym z tytułu zatrudnienia  
na podstawie umowy o pracę w spółce J.S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Usługowe

"S.-Pol" s.j., odmówił ubezpieczonej prawa do uwzględnienia premii uznaniowej w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego za wskazane w decyzji okresy od 13 września 2000 r. do 31 sierpnia 2001 r., przyznał ubezpieczonej prawo do zasiłku chorobowego w okresach wskazanych w decyzji począwszy od dnia 13 września 2000 r. do 24 sierpnia 2001 r.. w określonych kwotach obliczonych od podstawy wymiaru w kwotach wskazanych w decyzji, uznał wypłacony ubezpieczonej przez płatnika zasiłek chorobowy, zasiłek macierzyński, zasiłek opiekuńczy i zasiłek porodowy w określonych w decyzji wysokościach, a także stwierdził bezpodstawną wypłatę zasiłku chorobowego za wskazane w decyzji okresy począwszy od 13 września 2000 r. do dnia 31 sierpnia 2001 r. , zasiłku chorobowego od dnia 13 grudnia 2000 r. do dnia 12 czerwca 2001 r. oraz zasiłku opiekuńczego za okresy od dnia 14 czerwca 2001 r. do dnia 24 sierpnia 2001 r. w zawyżonej wysokości z uwagi na wliczenie premii uznaniowej do podstawy wymiaru zasiłku.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 sierpnia 2006 r. oddalił odwołanie płatnika składek od powyższej decyzji.

Sąd ustalił między innymi, że ubezpieczona była zatrudniona w firmie J. S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Usługowe ".-Pol" s.j. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku księgowej za wynagrodzeniem podstawowym oraz nagrodą uznaniową. W lipcu 2000 r. ubezpieczona otrzymała wynagrodzenie w kwocie 700 zł brutto oraz premię? W wysokości 2 500 zł brutto. W okresie od 9 sierpnia 2000 r. korzystała ze zwolnień lekarskich od pracy. Płatnik składek wypłacił jej początkowo wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, a następnie wypłacono jej zasiłek chorobowy z funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Od 13 grudnia 2000 r. ubezpieczona przebywała na urlopie macierzyńskim i pobierała z tego tytułu zasiłek macierzyński do dnia 12 czerwca 2001 r., od 14 czerwca 2001 r. do dnia 22 czerwca 2001 r. zasiłek opiekuńczy, a od 25 czerwca 2001 r. korzystała ze zwolnienia chorobowego pobierając wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, w okresie od 2 sierpnia 2001 r. do 24 sierpnia 2001 r. pobierała zasiłek opiekuńczy i od 25 sierpnia 2001 r. do 31 sierpnia 2001 r. zasiłek chorobowy..

Sąd uznał, że zgodnie z obowiązującym regulaminem nagrody i premie przewidziane w przepisach placowych pracodawcy mają wyłącznie charakter uznaniowy i nie mogą być utożsamiane z premią regulaminową, ponieważ ich

wysokość, zakres wypłaty i częstotliwość pozostawiono uznaniu pracodawcy., a zatem premia przyznana ubezpieczonej nie mogła być wliczona do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, gdyż do podstawy wymiaru takiego zasiłku przyjmuje się tylko takie premie, których warunki uzyskania przewidują przepisy wewnątrzzakładowe i to pod warunkiem, że określają one pomniejszenie premii za czas pobierania zasiłku chorobowego. Zmniejszenie składników wynagrodzenia powinno przy tym w sposób konkretny wynikać z regulaminu, aby było ono sprawdzalne i mogło podlegać kontroli. Użycie w regulaminie ogólnego sformułowania, że pracodawca uznaniowo przyznaje nagrodę i uznaniowo ją zmniejsza lub zawiesza, nie daje możliwości skontrolowania pracodawcy. W ocenie Sądu Rejonowego, uznaniowy charakter premii oraz uznanie, że nie była ona stałym składnikiem wynagrodzenia w świetle przepisów płacowych, dowodzą, iż nie było podstaw do wliczenia premii do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego.

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2006 r., Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację 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 podzielił stanowisko Sadu pierwszej instancji, że charakter premii należnej i faktycznie wypłaconej ubezpieczonej wyłącza jej wliczenie do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. 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.

Sąd Okręgowy stwierdził, że odnośnie do interpretacji art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa występuje niejednolitość orzecznictwa Sądu najwyższego. Sąd Okręgowy opowiada się za stanowiskiem zawartym w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2005 r. III UK 33/05.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygający w niniejszej sprawie był prawomocny wyrok Sadu Rejonowego w P. z dnia 29 marca 2006 r. II K .../04 (utrzymany w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 10 października 2006 r. II Ka .../06), którym uznano J. S. za winnego tego, iż w okresie od stycznia 1999 r. do kwietnia 2002 r. w D., jako właściciel Przedsiębiorstwa Budowlano-Uslugowego „S.-P.”, działając w celu osiągnięcia korzyści majątkowej wprowadził w błąd pracowników Zakładu Ubezpieczeń Społecznych poprzez zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego pracowników, z którymi zostały zawarte pozorne umowy o pracę, mając na celu wyłudzenie świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz wliczając bezpodstawnie do podstawy wymiaru świadczeń wypłacane pracownikom premie i nagrody, doprowadził Zakład Ubezpieczeń Społecznych –do niekorzystnego rozporządzenia mieniem w postaci wypłaty zasiłków chorobowych i macierzyńskich w kwocie 1.054.227,57 zł, a nadto z tytułu bezpodstawnego wliczenia nagród do podstawy świadczeń zawartych w umowach o pracę z m.in. A. K. kwotę 24.693,75 zł, a stanowiącego przestępstwo z art. 286 § 1 k.k. w związku z art. 294 § 1 k.k. w związku z art. 12 k.k., skazał go na karę 3 lat pozbawienia wolności oraz grzywnę, Sąd przyjął, że z uwagi na powyższe i przepis art. 11 jest związany w niniejszej sprawie prawomocnym wyrokiem karnym.

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 zmniejszenia 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. 38 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. poprzez jego niezastosowanie polegające na błędnym ustaleniu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, a w konsekwencji błędnego ustalenia podstawy wymiaru zasiłku chorobowego; 5) 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"; 6) 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"; 7) art. 11 w związku z art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie niegodne ze stanem faktycznym, że wnioskodawca wliczył bezpodstawnie A. K. wypłaconą premię do podstawy wymiaru świadczeń z ubezpieczenia społecznego, popełniając przestępstwo z art. 286 § 1 k.k. w związku z art. 294 § 1 k.k. w związku z art. 12 k.k. 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 materiał dowodowy".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

1. 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. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.), a podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów (art. 398<sup>3</sup> § 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.

2. 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 i w tym okresie otrzymała ona wynagrodzenie zasadnicze (700 zł brutto) oraz nagrodę (2.500 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. Zagadnienie to zostało wyczerpująco przedstawione w uzasadnieniu Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2006 r. III UK 89/06. Na pierwsze z tych pytań Sąd Najwyższy odpowiedział twierdząco i uznał, że

wystarczające w tym zakresie jest odwołanie się do treści art. 42 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r.

3. „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 (pozbawienia, 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 (pozbawiania) 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 wchodzą 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 J. S. Przedsiębiorstwo Budowlano-Uslugowe "S.-P." 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. 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 wchodzą 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".

3. „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 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 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 była zatrudniona od 1 lipca 2000 r. do 31 sierpnia 2001 r. na

stanowisku księgowej za wynagrodzeniem zasadniczym (700 zł brutto) oraz premią. Świadczyła pracę przez ponad miesiąc ( 1 lipiec – 8 sierpień 2000 r.), za który pracodawca przyznał jej nagrodę w kwocie 2.500 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.”

4. „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. Lach). 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.”

5. Odnośnie do związania prawomocnym wyrokiem karnym Sądu Rejonowego w P. z dnia 29 marca 2006 r. II K .../04 należy wskazać, że Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 12 czerwca 2007 r. IV KKK 62/07 uchylił zaskarżony kasacją obrońcy skazanego wyrok Sądu Okręgowego z dnia 10 października 2006 r. II Ka .../06 utrzymujący w mocy wymieniony wyżej wyrok Sądu Rejonowego w P., i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania w postępowaniu odwoławczym, w odniesieniu do J. S.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.