

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 stycznia 2024 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Marta Sawińska

Protokolant: Emilia Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2024 r. w Poznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P.**

przy udziale : A. W.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 8 września 2022 r. sygn. akt VIII U 475/22

1. Zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, że podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne A. W. z tytułu stosunku pracy w (...) sp. z o.o. w P. nie stanowi kwota 2000 zł wypłacona w czerwcu 2019r. z tytułu nagrody jubileuszowej,
2. Zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 i zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. na rzecz (...) sp. z o.o. w P. kwotę 270 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za okres po upływie tygodnia od ogłoszenia orzeczenia do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. Zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P. na rzecz (...) sp. z o.o. w P. kwotę 240 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczeniu pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia o kosztach do dnia zapłaty – tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

	Marta Sawińska	
--	----------------	--

UZASADNIENIE

Decyzją z 15 grudnia 2021 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 423 z późn. zm.), art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2021 r., poz. 1285 ze zm.) stwierdził, że podstawa wymiaru składek

na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne **A. W.** z tytułu stosunku pracy z płatnikiem składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w P. wynosi:

Miesiąc/ rok	Podstawa wymiaru składek			
na ubezpieczenia	na ubezpieczenie zdrowotne			
Emerytalne i rentowe	Chorobowe	Wypadkowe		
06-2019	5.180,00 zł	5.180,00 zł	5.180,00 zł	4.469,82 zł

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódł **płatnik składek (...) sp. z o.o.**, zaskarżając ją w całości i zarzucając jej:

1. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegający na nieprawidłowym przyjęciu, iż nagroda jubileuszowa wypłacona ubezpieczonemu w czerwcu 2019 r. nie może być uznana za nagrodę jubileuszową, o której mowa w § 2 ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a w konsekwencji nieprawidłowe przyjęcie, że przychód z tego tytułu w kwocie 2.000 zł winien zostać uwzględniony przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz zdrowotne,

2. naruszenie art. 7 k.p.a. w zw. z art. 77 § 1 i art. 80 k.p.a. poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego skutkującą przyjęciem, że nagroda jubileuszowa wypłacona ubezpieczonemu w czerwcu 2019 r. nie może być objęta dyspozycją przepisu § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a w konsekwencji nieprawidłowe przyjęcie, że przychód z tego tytułu winien zostać uwzględniony przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz zdrowotne,

3. naruszenie § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na nieprawidłowym przyjęciu, że nagroda jubileuszowa wypłacona ubezpieczonemu w czerwcu 2019 r. nie mieści się w kategorii świadczeń objętych dyspozycją tego przepisu pomimo faktu, że zarówno charakter świadczenia jak i warunki jego nabycia i okoliczności jego przyznania prowadzą do całkowicie odmiennych wniosków.

Mając na uwadze powyższe, odwołujący wniósł o:

1) zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że przyjęta przez odwołującego, jako płatnika składek, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne jest prawidłowa ewentualnie uchylenie decyzji i przekazanie sprawy organowi rentowemu do ponownego rozpoznania,

2) zasądzenie od organu rentowego na rzecz odwołującego kosztów procesu

3) w przypadku oddalenia odwołania, odstąpienie od obciążania odwołującego kosztami postępowania na podstawie art. 102 k.p.c.

W odpowiedzi na odwołanie pozwany organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie od odwołującego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd nie wzywał A. W. do udziału w postępowaniu odrębnym postanowieniem, bowiem był on już stroną postępowania administracyjnego przed organem rentowym i adresatem decyzji, stając się automatycznie stroną postępowania odwoławczego. Ubezpieczony nie zajął stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 8 września 2022 r. Sąd Okręgowy w Poznaniu oddalił odwołanie (punkt 1.), zasadzając od odwołującej spółki na rzecz organu rentowego kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt 2.).

U podstaw powołanego rozstrzygnięcia legły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

(...) sp. z o.o. jest wpisana do KRS pod numerem (...). Prezesem Zarządu spółki jest T. J.. Siedziba spółki znajduje się w P..

Przedmiotem działalności odwołującej jest m.in. działalność w zakresie inżynierii i związane z nią doradztwo techniczne, roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieskalnych.

dowód: bezsporne, informacje odpowiadające odpisom aktualnym z Rejestru Przedsiębiorców (k. 10)

Jednym z pracowników zatrudnionych u płatnika składek na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy jest A. W..

Ubezpieczony jest zatrudniony od dnia 18 czerwca 2012 r. jako instalator-monter.

dowód: dokumenty w aktach osobowych ubezpieczonego (k. 25)

U odwołującej do 2002 r. były wypłacane nagrody jubileuszowe. Nagrody te były związane z osiągnięciem określonego stażu zatrudnienia przez pracowników. Przysługiwały one pracownikom nie częściej niż co 5 lat. Kwestia nagród jubileuszowych była uregulowana w art. 20 regulaminu wynagradzania obowiązującego od 1 września 1999 r. W aneksie nr 2 z 1 lutego 2002 r. wprowadzono możliwość zawieszenia, wstrzymania lub zlikwidowania wypłaty nagrody firmowej, a aneksem z 1 stycznia 2009 r. art. 20 regulaminu wynagradzania został wykreślony.

W latach 200-2018 odwołująca nie wypłacała nagród jubileuszowych, a w roku 2019 w związku z 30-leciem spółki, prezes zarządu podjął decyzję o wypłacie takich nagród pracownikom. W związku z tym aneksem nr 7 z dnia 25 maja 2019 r. do regulaminu wynagradzania zostały przywrócone nagrody jubileuszowe. Określono widełki stażowe i odpowiednie kwoty do tych widełek. Wprowadzone w 2019 r. nagrody jubileuszowe miały być nagrodą za staż pracy pracowników przepracowany w firmie (...).

Staż pracy pracowników do przyznania nagrody był ustalany przez zarząd, zajmował się tym dział kadr i rachub. Jeżeli pracownik w czerwcu 2019 r. przekroczył próg w widełkach stażu, to dostawał wyższą nagrodę.

Zgodnie z regulaminem wynagradzania, według brzmienia obowiązującego do 1 stycznia 2009 r., pracownikowi, który przepracował w spółce 5 lat i więcej przysługuje prawo do otrzymania nagrody (...) za wieloletnią pracę na rzecz pracodawcy pod warunkiem, że pracownik nie pozostaje w okresie wypowiedzenia umowy o pracę (art. 20 ust. 1). Zgodnie z art. 20 ust. 2 regulaminu wysokość nagrody, o której tu mowa kształtuje się następująco:

- a) za 5 lat pracy – 100% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- b) za 10 lat pracy – 150% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,

- c) za 15 lat pracy – 200% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- d) za 20 lat pracy – 250% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego,
- e) za 25 lat i więcej lat pracy – 300% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

Podstawą do ustalenia nagrody firmowej jest wynagrodzenie zasadnicze z miesiąca poprzedzającego przyznanie nagrody.

Powyzsza regulacja została wykreślona na podstawie pkt 14 aneksu z dnia 1 stycznia 2009 r. do regulaminu wynagradzania.

Aneksem nr 7 z dnia 25 maja 2019 r. wprowadzono do regulaminu wynagradzania art. 25, zgodnie z którym pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę oraz na umowę zlecenie zostanie wypłacona „Nagroda Jubileuszowa”. Wysokość nagrody uzależniona jest od stażu pracy i kształtuje się następująco:

- za 26 – 30 lat pracy – 6500 zł,
- za 21 – 25 lat pracy – 5000 zł,
- za 16 – 20 lat pracy – 4000 zł,
- za 11 – 15 lat pracy – 3000 zł,
- za 5 – 10 lat pracy – 2000 zł,
- za 3 – 4 lata pracy – 1500 zł,
- poniżej 3 lat pracy – 1000 zł.

Zmiana regulaminu wynagradzania pochodzi z 25 maja 2019 r. i zgodnie z punktem 4 weszła w życie w terminie 2 tygodni od ogłoszenia, a zatem najwcześniej 8 czerwca 2019 r.

Wszystkie nagrody zostały wypłacone pracownikom odwołującej w czerwcu 2019 r. Pracownicy zostali zróżnicowani długością stażu pracy i u prezesa zarządu spółki nie budziło wątpliwości, że wypłata może nastąpić w tym samym czasie.

dowód: zeznania prezesa zarządu J. T. złożone w toku postępowania kontrolnego, regulamin wynagradzania wraz z aneksami w aktach organu rentowego; zeznania świadka B. P. (k. 32v-33); przesłuchanie prezesa zarządu płatnika składek J. T. (k. 39v-40)

Ubezpieczonemu A. W. dnia 7 czerwca 2019 r. wypłacono świadczenie nazwane „nagrodą jubileuszową” w kwocie 2.000 zł z okazji 30-lecia istnienia spółki. Płatnik składek nie włączył do przychodów ubezpieczonego wartości wypłaconego jako nagroda jubileuszowa świadczenia. W konsekwencji, od wartości tych świadczeń nie zadeklarował składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Dnia 15 grudnia 2021 r. ZUS wydał zaskarżoną decyzję.

dowód: dokumenty w aktach pozwanego

Powyzszy stan faktyczny sąd I instancji ustalił na podstawie powołanych dowodów.

Sąd Okręgowy uznał za w pełni wiarygodne dokumenty zgromadzone w sprawie, albowiem zostały one sporządzone przez powołane do tego osoby, w ramach przysługujących im kompetencji oraz w przewidzianej przez prawo formie.

Nadto dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron postępowania, a i sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu. Dokumenty prywatne stanowiły dowód tego, że osoby, które je podpisały złożyły oświadczenia zawarte w tych dokumentach.

Fakt niekwestionowania przez strony treści kserokopii dokumentów znajdujących się w aktach sprawy pozwolił nadto na potraktowanie tychże kserokopii jako dowodów pośrednich istnienia dokumentów o treści im odpowiadającej.

W ocenie sądu, dowód z przesłuchania za odwołującą spółkę jej prezesa zarządu J. T. był wiarygodny. J. T. wyjaśnił jaka była intencja ustalenia nagród firmowych i jakie zasady były przyjęte do wypłaty tych nagród.

Sąd uznał także za wiarygodne zeznania świadka B. P. na okoliczność zasad i warunków przyznania nagrody jubileuszowej, daty wprowadzenia regulacji stanowiących podstawę przyznania nagrody jubileuszowej i intencji jej wprowadzenia które były zbieżne z zeznaniami prezesa zarządu spółki oraz wynikały z dokumentów w aktach pozwanego. Nie miały natomiast znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy subiektywne zapamiętanie świadka czy prezesa zarządu, ani intencje wprowadzenia spornego w sprawie świadczenia. Podstawę rozstrzygnięcia stanowią bowiem określone fakty, a nie intencje, czy zamiary osób wykonujących swoje obowiązki w odwołującej spółce.

W tym stanie rzeczy sąd I instancji uznał, że odwołanie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Na wstępie wskazał, że z art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2022 r., poz. 1009), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a, czyli m.in. pracowników stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12 (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie). Stosownie do treści art. 20 ust. 1 w/w ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3 (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie).

Art. 4 pkt 9 ustawy jako przychód definiuje: przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2020 r., poz. 1426), przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń.

Zgodnie z art. 12 ust. 1 cyt. ustawy, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Katalog rodzajów świadczeń będących świadczeniami ze stosunku pracy ma charakter przykładowy. Jakikolwiek świadczenie uzyskane przez podatnika w związku ze stosunkiem pracy będzie świadczeniem z tego stosunku, a konsekwencją jego otrzymania będzie powstanie obowiązku podatkowego w zakresie podatku dochodowego. Nadto zgodnie z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2017 r., poz.

1949) podstawy wymiaru składek nie stanowią nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.

Przepisy tego rozporządzenia muszą być – zdaniem sądu I instancji - wykładane ściśle jako ustanawiające wyjątki od zasady ustalania podstawy wymiaru składek od wszystkich przychodów ze stosunku pracy. Świadczenia wyłączone z podstawy oskładkowania to świadczenia pracodawcy z tytułu dodatkowych przywilejów pracowniczych, które nie są zależne od uznania pracodawcy i co do zasady stanowią dodatkowe świadczenia pracodawców o naturze wynagrodzeniowo-rozszczeniowej, co oznacza, że uprawniony pracownik może dochodzić ich realizacji na drodze sądowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2011 r., I UK 30/11). Spełnienie tych przesłanek nie jest jednak wystarczające dla wyłączenia świadczenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 21 lutego 2012 r. (I UK 238/11) katalog dodatkowych świadczeń niestanowiących podstawy wymiaru składek jest zamknięty.

Przedmiotem sporu w sprawie było to, czy wypłacone ubezpieczonemu A. W. świadczenie nazwane „nagrodą jubileuszową” w czerwcu 2019 r. w kwocie 2.000 zł stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe i ubezpieczenie zdrowotne oraz, czy w związku z tym prawidłowo kwoty te doliczono do przychodu osiągniętego przez ubezpieczonego w czerwcu 2019 r.

Zdaniem organu rentowego świadczenie wypłacone ubezpieczonemu miało charakter premii i nie może być uznane za nagrodę jubileuszową w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia, gdyż staż pracy nie był podstawowym wyznacznikiem przyznania nagrody, skoro miały ją otrzymać osoby legitymujące się stażem pracy kilkuletnim a nawet kilkumiesięcznym. Nadto kryterium według którego określono w spółce częstotliwość otrzymania nagrody jubileuszowej płatnik składek wyznaczył w widełkach – przedziałach czasowych obejmujących lata pracy od – do, co jest zapisem niewłaściwym, ponieważ nie wynika z niego jak często przysługuje prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej.

Natomiast odwołująca podnosiła, że warunkiem przyznania nagrody jubileuszowej jest przepracowanie określonego okresu czasu, przy czym wielkość tego stażu nie jest regulowana ustawowo i może być dowolnie ustalana przez pracodawcę. Zapisy Regulaminu wynagradzania obowiązującego u odwołującej nie uzależniają przyznania tej nagrody od kondycji finansowej firmy, nie wskazują też aby wypłata nagrody miała charakter jednorazowy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że przyznawane pracownikowi przez pracodawcę świadczenie może być uznane za nagrodę jubileuszową, jeżeli warunkiem jego przyznania jest przepracowanie określonego w latach okresu czasu. Konsekwencją tego jest wypłacanie nagród indywidualnie konkretnemu pracownikowi w miesiącu, w którym przypada rocznica rozpoczęcia pracy przez tego pracownika. Prawo do nagrody jubileuszowej musi powstać w momencie jubileuszu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 października 2002 r., II UKN 461/01). Pojęcie „nagrada jubileuszowa” oznacza, że przysługuje ona z okazji jubileuszu, czyli okrągłej rocznicy.

Taka sytuacja – zdaniem sądu I instancji - nie występuje w sprawie. Dnia 7 czerwca 2019 r. A. W. osiągnął bowiem w odwołującej spółce staż pracy wynoszący 6 lat, 11 miesięcy i 19 dni. Trudno staż ten określić mianem jubileuszowego.

W niniejszej sprawie świadczenia wypłaconego ubezpieczonemu dnia 7 czerwca 2019 r. nie można uznać za nagrodę jubileuszową w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Jak wynika z okoliczności sprawy warunkiem jego przyznania nie było przepracowanie określonego w latach okresu czasu, a przepracowanie określonego okresu czasu miało jedynie wpływ na wysokość nagrody. Wypłata świadczenia nie następowała, tak jak w przypadku nagrody jubileuszowej, w związku z przepracowaniem określonego, badanego indywidualnie wobec każdego pracownika, okresu czasu. Przy ustalaniu prawa do nagrody każdego z pracowników indywidualnie nie brano także pod uwagę tego że musi zostać ono wypłacone w miesiącu, w którym przypada rocznica rozpoczęcia pracy danego pracownika bowiem wszyscy pracownicy otrzymali nagrodę w czerwcu 2019 r. Jak wynika z zeznań prezesa zarządu, nagroda ta była związana z jubileuszem odwołującej, a nie jubileuszem pracy danego pracownika. Z kolei określony w aneksie nr 7 z dnia 25 maja 2019 r. staż pracy miał wpływ wyłącznie na wysokość uzyskanej nagrody, a nie na sam fakt jej uzyskania. Nagroda przysługiwała więc co do zasady wszystkim pracownikom, a nie tylko tym, którzy uzyskali określony staż

pracy. Podkreślić ponownie należy, że u odwołującej staż pracy pracownika, nie był podstawą uzyskania prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej, a miał wpływ jedynie na wysokość nagrody. Nagroda jubileuszowa jest natomiast świadczeniem przyznawanym pracownikowi w związku z upływem określonego czasu pozostawania w zatrudnieniu, czyli uzyskaniem określonego stażu pracy i to właśnie staż pracy powinien mieć decydujące znaczenia dla prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej. Tymczasem, w niniejszej sprawie prawo do nagrody jubileuszowej otrzymali wszyscy pracownicy odwołującej niezależnie od stażu pracy, co przeczyło istocie nagrody jubileuszowej.

Okoliczności sprawy wskazują, że świadczenie wypłacone przez odwołującą zaplanowane było dużo wcześniej, a jego wypłata nastąpiła przed wejściem w życie postanowień regulaminu wynagradzania wprowadzających „nagrodę jubileuszową” do 7 czerwca 2019 r. nie upłynęły bowiem nawet owe 2 tygodnie, po których upływie miał wejść w życie aneks do regulaminu wynagradzania, skoro dokument ten pochodzi z 25 maja 2019 r.

Sąd Okręgowy zgodził się więc z pozwanym, że świadczenie wypłacone ubezpieczonemu miało charakter premii i nie może być uznane za nagrodę jubileuszową w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia. Rację ma pozwany stwierdzając, że staż pracy nie był podstawowym wyznacznikiem przyznania nagrody, skoro miały ją otrzymać osoby legitymujące się stażem pracy kilkuletnim a nawet kilkumiesięcznym. Wprawdzie, tak jak wskazywała odwołująca, warunkiem przyznania nagrody jubileuszowej jest przepracowanie określonego okresu czasu, przy czym wielkość tego stażu nie jest regulowana ustawowo i może być dowolnie ustalana przez pracodawcę, jednak zasadnicze znaczenie dla uzyskania prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej musi mieć staż pracy. Pracodawca może uregulować dowolnie jaki staż pracy będzie decydował o wypłacie nagrody jubileuszowej, ale wypłata nagrody jubileuszowej nie ma charakteru powszechnego. Zapisy regulaminu wynagradzającego u odwołującej wprawdzie nie uzależniają przyznania tej nagrody od kondycji finansowej firmy, nie wskazują też aby wypłata nagrody miała charakter jednorazowy, ale jednocześnie nie precyzują w jakich odstępach czasu będzie ona wypłacana. Same zapisy zawarte w aneksie nr 7 z 25 maja 2019 r. mogą sugerować, że nagroda ta będzie wypłacana co roku, co także przeczy istocie nagrody jubileuszowej, która może być wypłacana nie częściej niż co 5 lat aby mogła być wyłączona z podstawy wymiaru składek. Aneks wprowadzający nagrodę jubileuszową nie precyzuje tej kwestii, a dopiero prezes zarządu w toku składanych zeznań wskazał, że nagroda ta będzie wypłacana co pięć lat, co jednocześnie nie znajduje odzwierciedlenia w przepisach obowiązujących w tym zakresie u odwołującej.

W ocenie sądu I instancji decyzja pozwanego jest prawidłowa. Organ rentowy w sposób prawidłowy zwiększył więc podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne uznając, że świadczenie wypłacone ubezpieczonemu w czerwcu 2019 r. nazwane „nagrodą jubileuszową” w kwocie 2.000 zł w rzeczywistości takim świadczeniem nie jest.

W konsekwencji kwota 2.000 zł wypłacona ubezpieczonemu stanowi przychód A. W. z tytułu wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę, a w konsekwencji stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Uwzględniając powyższe rozważania, sąd na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. i powołanych przepisów prawa materialnego, oddalił odwołanie jako bezzasadne, orzekając jak w punkcie 1 wyroku. O kosztach sąd orzekł w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. i § 2 pkt 2 i § 15 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018 r., poz. 265), zasądzając je od odwołującej jako przegrywającej sprawę w całości, uwzględniając w zakresie wysokości wynagrodzenia wartość przedmiotu sporu (768,12 zł).

Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie art. 102 k.p.c. zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Za zastosowaniem art. 102 k.p.c. muszą przemawiać zupełnie szczególne okoliczności, odnoszące się w przypadku osób prawnych tak do sytuacji finansowej podmiotu, który miałby z tego dobrodziejstwa skorzystać, jak i dotyczących charakteru samej sprawy (rodzaju rozstrzyganego sporu, jego zawilości faktycznej czy skomplikowania prawnego). Dopiero łączne rozważenie ich i stwierdzenie w oparciu o tę analizę, iż dostatecznie

usprawiedliwionym jest odwołanie się do zasad słuszności jako tych, które uzasadniają odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy na rzecz wyjątkowego nieobciążania nimi strony przegrywającej (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 30 marca 2017 r., I ACa 711/16). Zdaniem sądu w niniejszej sprawie nie wystąpiły żadne szczególne okoliczności, które uzasadniałyby odstąpienie od zasądzenia od odwołującej kosztów postępowania. W szczególności odwołująca nie wykazała aby jej sytuacja finansowa nie pozwalała na uregulowanie kosztów postępowania. Spółka nie znajduje się w upadłości ani nie jest prowadzone w niej jakiegokolwiek postępowanie naprawcze. Nie stanowi okoliczności uzasadniającej zastosowanie w sprawie art. 102 k.p.c. znany sądowi z urzędu fakt wydania w odniesieniu do odwołującej wielu decyzji opartych na analogicznych okolicznościach faktycznych oraz prowadzenie odrębnych postępowań odwoławczych. Wydanie odrębnych decyzji adresowanych jednocześnie do odwołującej i każdego z ubezpieczonych, których podstawę wymiaru składek określił pozwany, było prawidłowe. Nieprawidłowe natomiast byłoby wydanie decyzji „zbiorczej” odnoszącej się do odwołującej jako płatnika składek i do wszystkich ubezpieczonych. Wskazać bowiem należy, że organ rentowy ma obowiązek wydawania decyzji w indywidualnych sprawach dotyczących właśnie choćby ustalania wysokości podstawy wymiaru składek (art. 83 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W postępowaniach takich, jak niniejsze indywidualną sprawą jest sprawa stosunku ubezpieczeniowego łączącego płatnika składek, pozwanego i ubezpieczonego (zainteresowanego), a nie płatnika składek i wszystkie zgłoszone przez niego do ubezpieczeń podmioty. Wprawdzie stopień skomplikowania sprawy nie był znaczny, ale jednocześnie sąd zaznacza, że przyznał koszty w kwocie minimalnej. Łączne rozważenie sytuacji finansowej odwołującej i charakteru sprawy nie usprawiedliwia zatem odwołanie się do zasad słuszności uzasadniających odstępstwo od ogólnej reguły odpowiedzialności za wynik sprawy.

Apelację od powołanego orzeczenia wywiodła (...) sp. z o.o. w P., wnioskując o zmianę wyroku i uwzględnienie odwołania w całości, przy obciążeniu strony przeciwnej kosztami postępowania, ewentualnie- o uchylenie wyroku i przekazania sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Zarzuty apelacji objęły:

-naruszenie art.233§1 k.p.c. poprzez sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego w kontekście charakteru nagrody oraz zasad jej przyznawania, prowadzącą do przyjęcia, iż nagroda ta stanowiła premię z okazji jubileuszu istnienia firmy mimo jednoznacznych i uznanych za wiarygodne zeznań Prezesa spółki oraz B. P. wskazujących jej rzeczywiste podstawy, a nadto – przez błędne przyjęcie, że moment wypłaty nagrody ma być tożsamy z datą nabycia do tej nagrody uprawnień;

-pominięcie okoliczności, iż sporna nagroda wypłacona została bez naruszenia §2 ust.1 pkt 1 rozporządzenia wykonawczego oraz, że postanowienia Regulaminu wypełniają wymogi objętego tym przepisem;

-pominięcie okoliczności towarzyszących przywróceniu zapisów Regulaminu dotyczących nabywania prawa do nagród jubileuszowych oraz ich oceny z punktu widzenia celowości i racjonalności podejmowanych przez spółkę czynności gospodarczych, finansowych i prawnych;

We wniesionej odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od odwołującej spółki na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja odwołującej spółki jest uzasadniona, czego następstwem jest wydanie w sprawie wyroku reformatoryjnego.

Na wstępie Sąd II instancji podkreśla, że w istocie stan faktyczny sprawy – prawidłowo skonstruowany na etapie postępowania pierwszo instancyjnego – był poza sporem.

Prawidłowo także dokonano oceny zebranych w sprawie dowodów, nie przekraczając granic wyznaczonych regułą swobodnej sędziowskiej ich oceny, znajdującej oparcie w normie art.233§1 k.p.c.

Analiza treści apelacji i jej uzasadnienia prowadzi do konkluzji, że postawiony w środku zaskarżenia zarzut naruszenia wskazanej wyżej normy jest de facto zarzutem pozornym. Apelujący nie wskazuje bowiem w uzasadnieniu apelacji uchybień sądu I instancji w zakresie oceny poszczególnych elementów postępowania dowodowego, stawia w to miejsce natomiast zarzut błędnej subsumcji stanu faktycznego pod normy prawa materialnego. Podnosi mianowicie, iż w jego mniemaniu uznany za wiarygodny materiał dowodowy prowadzić winien do wniosku o zasadności odwołania.

Jest to wniosek prawidłowy.

Choć Sąd I instancji prawidłowo przywołał znajdujące zastosowanie przy rozstrzyganiu normy prawa materialnego, to jednak dokonał błędnej ich subsumcji.

Krótko zatem ponownie przywołać należy, że zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (aktualny tekst jednolity: Dz. U. z 2022 roku, poz. 1009), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a, czyli m.in. pracowników stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12 (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie). Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ustawy, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3 (zastrzeżenia nie mają znaczenia w sprawie).

Art. 4 pkt 9 ustawy jako przychód definiuje: przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Na podstawie art. 11 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (aktualny tekst jednolity: Dz. U. z 2020 roku, poz. 1426 ze zmianami), przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Nadto zgodnie z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 2017 roku, poz. 1949) **podstawy wymiaru składek nie stanowią nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat.**

Analiza pisemnego uzasadnienia zaskarżonego wyroku prowadzi do wniosku, iż argumenty przemawiające zdaniem sądu I instancji za oddaleniem odwołania przedstawiają się następująco:

- prawo do nagrody jubileuszowej powstaje w momencie jubileuszu, zaś w rozpoznawanej sprawie ubezpieczona w dacie wypłaty nagrody osiągnęła staż w spółce wynoszący 10 lat, 6 miesięcy i 7 dni

-warunkiem przyznania nagrody nie było przepracowanie określonego czasu w spółce, ta okoliczność miała wpływ jedynie na wysokość nagrody

-wypłata nagrody jubileuszowej winna nastąpić w miesiącu w którym przypada rocznica podjęcia pracy przez pracownika, co w sprawie nie nastąpiło

-prawo do nagrody jubileuszowej otrzymali wszyscy pracownicy niezależnie od stażu pracy

-regulamin nie wskazuje, że nagroda taka będzie miała charakter jednorazowy, ani w jakich odstępach czasu będzie ona wypłacana

-nagroda mogłaby być wypłacana nawet co roku .

W uznaniu Sądu Apelacyjnego zaprezentowane rozumowanie jest obarczone błędem.

Wydaje się, że sąd I instancji bezzasadnie utożsamia uprawnienia pracodawcy do ustalania zasad wynagradzania zatrudnianych pracowników (w tym w zakresie nagród jubileuszowych) z zasadami regulującymi ich oskładkowanie.

Staje się zatem konieczne przywołanie, że zgodnie z § 7 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 1990 r. w sprawie wysokości i podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, zgłaszania do ubezpieczenia społecznego oraz rozliczania składek i świadczeń z ubezpieczenia społecznego (tekst jedn. Dz. U. z 1993 r., Nr 68, poz. 330 ze zm.) składki na ubezpieczenie społeczne odprowadza się od wszystkich dochodów pracowników w gotówce i w naturze z wyjątkiem dochodów wymienionych wyczerpująco w 26 punktach.

Jak wskazywano wyżej w punkcie 1) wymienione są nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat. ***Ten zapis reguluje jednak wyłącznie warunki zwolnienia tego rodzaju wypłat z oskładkowania, nie odnosząc się do uprawnień pracodawcy w zakresie zapisów regulaminów płacowych co do tego rodzaju świadczenia.***

Zaznaczyć trzeba, że pracownicy mogą nabyć prawo do nagród jubileuszowych na zasadach określonych w układach zbiorowych lub regulaminach pracy.

Do czasu uchylecia art. 79 Kodeksu Pracy ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110) regulacja dotycząca nagród jubileuszowych zawarta była w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358). Zarówno pod rządem tego zarządzenia, jak i po utracie jego mocy obowiązującej przepisy regulujące wynagrodzenia (układy zbiorowe, zakładowe systemy wynagradzania) mogły w różny sposób kształtować zarówno uzyskanie prawa do nagrody jubileuszowej i zasady jej przyznawania. W stosunku do pracowników sfery pozabudżetowej, obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej może wynikać wyłącznie z sytuacji, gdy prawo do jej uzyskania będzie uwzględnione w akcie należącym do katalogu źródeł prawa pracy wynikającego z kodeksu pracy, wskazującego na układy zbiorowe pracy, inne porozumienia zbiorowe, regulaminy i statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie są to świadczenia obligatoryjne, stanowią formę świadczenia dodatkowego wynikającego bezpośrednio ze stażu pracownika , prawo do którego nabywa się po przepracowaniu wymaganego okresu.

Obecnie warunki przyznawania świadczeń związanych z pracą ustalone są w regulaminach wynagradzania na zasadach określonych w art. 77² Kodeksu Pracy. ***W zakresie regulaminów wynagradzania przepisy nie zawierają ograniczeń co do długości stażu pracy wymaganego do przyznania nagrody, okresów zatrudnienia zaliczanych do tego stażu, częstotliwości przyznawania nagrody i zasad ustalania jej wysokości. W szczególności nagrody takie mogą być wypłacane częściej niż co pięć lat, z tym, że wówczas dochody z tego tytułu nie są wyłączone z obowiązku składowego, chociaż świadczenie zachowuje charakter nagrody jubileuszowej*** (tak Sąd Najwyższy w przywoływanym zresztą przez sąd I instancji wyroku z dnia 29.10.2002 r. II UKN 461/01).

W rozpoznawanej sprawie – w ramach własnych uprawnień, które omówiono wyżej – pracodawca sformułował zasady wypłat nagród jubileuszowych (zwanymi Nagrodami Firmowymi).

Aneks nr 7 z dnia 25 maja 2019 roku wprowadzono do regulaminu wynagradzania art. 25, zgodnie z którym pracownikowi zatrudnionemu na umowę o pracę oraz na umowę zlecenie zostanie wypłacona „Nagroda Jubileuszowa”. Wysokość nagrody uzależniona jest od stażu pracy i kształtuje się następująco:

- za 26 – 30 lat pracy – 6500 zł,
- za 21 – 25 lat pracy – 5000 zł,
- za 16 – 20 lat pracy – 4000 zł,
- za 11 – 15 lat pracy – 3000 zł,
- za 5 – 10 lat pracy – 2000 zł,
- za 3 – 4 lata pracy – 1500 zł,
- poniżej 3 lat pracy – 1000 zł.

Przyjęte uregulowanie – jeszcze raz należy zaakcentować – w zakresie zastosowanych tam rozwiązań należy do kompetencji własnej pracodawcy.

Zarówno z zeznań Prezesa złożonych na etapie postępowania administracyjnego, jak i złożonych przed sądem jasno wynikało, że wypłaty tych nagród będą dokonywane co 5 lat. Niewątpliwie także warunkiem wypłaty było osiągnięcie w spółce określonego stażu pracy. W wypadku ubezpieczonej był to staż 10 lat 6 miesięcy i 7 dni, co skutkowało wypłatą nagrody jubileuszowej w kwocie 2000 zł.

Znaczenie podstawowe dla sprawy ma więc ustalenie, czy nagroda taka została względem ubezpieczonej już wypłacona w przeciągu ostatnich 5 lat. Taka sytuacja nie miała miejsca. Nagród jubileuszowych nie wypłacano bowiem w spółce od 2003 roku.

Nie można także tracić z pola widzenia okoliczności, iż z tego właśnie powodu niemożliwe było wypełnienie warunku by każdy z pracowników uzyskał taką nagrodę w miesiącu osiągnięcia określonego stażu pracy w spółce. Co więcej – niewątpliwie brak tego rodzaju wypłat w ciągu kilkunastu lat skłonił władze spółki do wprowadzenia „widelkowego” systemu ustalania kwoty nagrody, tak by objąć jej zasięgiem całość kadry i w pewien sposób „zadośćuczynić” oczekiwaniom załogi co do nagrody jubileuszowej zaniechanej przez tak długi okres czasu. Powyższe także stało za decyzją o uruchomieniu wypłat tych nagród względem wszystkich zatrudnionych w tej samej dacie.

Przyjęcie też forsowanych przez sąd I instancji co do tego, iż jednorazowa wypłata nagród na rzecz wszystkich uprawnionych niweczy charakter nagrody jako nagrody jubileuszowej, czyniłoby niemożliwym dokonywanie wypłat tego składnika w sytuacji gdy z określonych przyczyn regulamin nie przewidywał (czy jak w rozpoznawanej sprawie – wykreślał) tego typu gratyfikacji w „idealnym” – jak tego oczekuje sąd I instancji – systemie gdzie nagroda przyznawana jest w miesiącu osiągnięcia przez danego pracownika 5-1-15-25 stażu pracy, podczas gdy prawo takiej sytuacji obecnie już (po 2.02.1996 r.) nie konstruuje.

Przeprowadzenie wnioskowanego dowodu z zeznań świadka B. P. okazało się zbędne wobec faktu, iż okoliczności istotne dla sprawy zostały już dostatecznie wykazane zebranymi w sprawie dowodami (osobowymi i dowodami z dokumentów).

Mając na uwadze całość przywołanej argumentacji orzeczono jak w sentencji w myśl art.386 § 1 k.p.c.

O kosztach sąd orzekł w punkcie 2 i 3 wyroku na podstawie art. 98 § 1, 3 i 4 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 2 pkt 2 i § 10 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2018 roku, poz. 265), zasądzając je od organu rentowego jako przegrywającego sprawę w całości, uwzględniając w zakresie wysokości wynagrodzenia sprecyzowaną wartość przedmiotu sporu wskazaną ostatecznie przez odwołującą spółkę.

Marta Sawińska

