

UZASADNIENIE

Decyzją z 7 marca 2017r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne z tytułu umowy o pracę u płatnika składek – (...) S.A. z siedzibą w T. (zwanego dalej także Spółką) dla T. R. za okres od stycznia 2012r. do czerwca 2013r.

Uzasadniając swoje stanowisko podał, że podstawa wymiaru składek została ustalona poprzez doliczenie do zadeklarowanych przez Spółkę podstaw wymiaru składek z tytułu umowy o pracę, kwot wypłaconych ubezpieczonemu z tytułu „stypendium sportowego” i „nagród sportowych”.

Zdaniem organu rentowego, składniki wynagrodzenia nazwane „stypendium sportowym” i „nagrodą sportową”, gwarantowane w umowie o pracę, stanowią przychód ze stosunku pracy. Podkreślił organ rentowy, że w kontraktach nie określono dodatkowych zasad wypłat nagród i stypendiów, odmiennych od treści stosunku pracy. Spółka nie wykazała, aby te świadczenia miały związek z osiąganymi wynikami sportowymi, wobec czego brak jest podstaw do wyłączenia ich z podstawy wymiaru składek.

W odwołaniu od tej decyzji Spółka domagała się jej uchylenia, ewentualnie zmiany przez przyjęcie, że wypłacone ubezpieczonemu „stypendia sportowe” oraz „nagrody sportowe” nie stanowią przychodu ze stosunku pracy i nie wchodzi w skład podstawy wymiaru składek. Wniosła także o zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Podniosła, że stypendium sportowe jest subsydiarnym tytułem ubezpieczenia i zostaje wyłączone przez każdą inną działalność zarobkową ubezpieczonego czy istnienie tytułu, o którym mowa w art. 6 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednol. Dz.U. z 2016r. poz. 963 ze zm.) (ustawy o s.u.s.). T. R. podlegał ubezpieczeniu z tytułu stosunku pracy, a więc nie istniały podstawy do przyjęcia, że był stypendystą sportowym, podlegającym obowiązkowym ubezpieczeniom z tytułu otrzymywania stypendium sportowego. Podniosła także, że brak jest legalnej definicji „stypendium sportowego”, a strony świadomie rozdzieliły wynagrodzenie z tytułu umowy

o pracę i stypendia sportowe oraz jasno określiły, że chodzi o stypendium sportowe przewidziane w art. 5 i art. 28 ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie. Treścią umowy

o stypendium było wypłacenie świadczenia w określonej kwocie w zamian za wysiłki w celu utrzymania i doskonalenia formy sportowej. Wynagrodzenia i stypendia sportowe wypłacane ubezpieczonemu pochodziły z dotacji celowych, przyznawanych Spółce przez Miasto T. w celu wspierania rozwoju sportu w mieście. W przekonaniu Spółki, obowiązki ubezpieczonego polegające na podjęciu starań i wysiłków celem utrzymania, ewentualnie rozwoju formy sportowej między innymi poprzez aktywny udział w procesie szkoleniowym, poddawanie się obowiązkowym badaniom lekarskim i przestrzeganie sportowego

i higienicznego trybu życia, w sposób niebudzący wątpliwości odpowiadają obowiązkom wynikającym z umowy dotyczącej stypendium sportowego, a nie są obowiązkami, które są charakterystyczne dla umowy o pracę. Przedmiot umów o pracę i stypendium był zatem odmienny i wynikały z nich inne obowiązki. Również wypłacone trenerowi „nagrody sportowe” nie wchodzi w skład podstawy wymiaru składek.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania, podtrzymując dotychczasowe stanowisko i uznając, że wynagrodzeniem ze stosunku pracy jest każda korzyść, jaką pracownik otrzymał w związku z zatrudnieniem, zatem „stypendium sportowe” i „nagrody sportowe” nie były oderwane od stosunku pracy, którego przedmiotem było profesjonalne uprawianie sportu. Podkreślił, że przedmioty umowy o pracę i umowy o stypendium sportowe winny być różne, ponieważ wypłacanie różnych kwot za realizację tego samego przedmiotu na rzecz tego samego podmiotu nie może być traktowane inaczej, jak wypłata wynagrodzenia za pracę. Podniósł również, że Spółka nie wykazała, aby stypendia

i nagrody nie były wypłacane w związku ze stosunkiem pracy. Bez znaczenia jest przy tym źródło finansowania poszczególnych składników wynagrodzenia.

Wyrokiem z 21 grudnia 2018r. sygn. XI U 728/17 Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach oddalił odwołanie.

Sąd ustalił, że (...) S.A. z siedzibą w T. został wpisany do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego w dniu 13 kwietnia 2011r. W latach 2012 - 2015 funkcję prezesa zarządu powierzono A. K. (poprzednio używane nazwisko – S.), a od 1 czerwca 2015r. jedynym członkiem Zarządu Spółki jest G. B.. Jedynym akcjonariuszem Spółki jest Gmina T.. Przeważającym przedmiotem działalności gospodarczej Spółki jest wypożyczanie i dzierżawa sprzętu rekreacyjnego i sportowego. Spółka jako organizacja pożytku publicznego prowadzi także odpłatną działalność statutową, polegającą na działalności klubów sportowych, pozostałej działalności rozrywkowej i rekreacyjnej, działalności obiektów sportowych, pozostałej działalności związanej ze sportem, nieodpłatną działalność statutową w postaci pozaszkolnej formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych, a także działalności usługowej związanej z poprawą kondycji fizycznej. W Spółce były prowadzone trzy sekcje sportowe – hokeja, piłki nożnej i koszykówki.

Na podstawie umowy z 20 stycznia 2012r., zawartej pomiędzy podmiotami wskazanymi wyżej, Spółka zobowiązała się do realizacji projektu pod nazwą „Organizowanie profesjonalnego funkcjonowania sekcji piłki nożnej w roku 2012”, a na podstawie umowy z 8 lipca 2013r. - do realizacji analogicznego projektu pod nazwą „Organizowanie profesjonalnego funkcjonowania sekcji piłki nożnej w roku 2013”. Zleceniodawca (Gmina T.) zobowiązał się do przekazania określonych środków na realizację projektu.

W dniu 1 lipca 2011r. został zawarty kontrakt trenerski umowa o pracę na czas określony od 1 lipca 2011r. do 30 czerwca 2013r., pomiędzy Spółką i (...). Wynagrodzenie określono w wysokości po 21.600 zł za pracę w sezonie 2011/2012 i (...). Miesięcznie określono jego wysokość w kwocie 1.800 zł brutto. Pracodawca zobowiązał się do wypłaty wynagrodzenia z dołu. W umowie określono, że niezależnie od wynagrodzenia za pracę trener otrzymywać będzie stypendium sportowe, przewidziane w przepisach art. 5 i art. 28 ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie.

Określono jego wysokość na kwotę 24.876 zł w sezonie 2011/2012 i miało być wypłacane w wysokości 2.073 zł brutto miesięcznie. W sezonie 2012/2013 jego wysokość ustalono na 24.516 zł i miało być ono wypłacane w wysokości 2.043 zł brutto miesięcznie.

Z kart wynagrodzeń wynika, że stypendium sportowe wypłacano ubezpieczonemu w określonych wyżej kwotach, tj. w 2012r. - 2.073 zł miesięcznie, zaś w 2013r. - 2.043 zł. Ponadto w 2012r. wypłacano mu nagrody sportowe.

Ustalił Sąd I instancji, że w umowie zawarte jest postanowienie dotyczące nagrody dodatkowej oraz postanowienia dotyczące obowiązków trenera. Należał do nich obowiązek bezpośredniego udziału w procesie szkoleniowym i współzawodnictwie sportowym, opracowywanie tygodniowych planów szkoleniowych, ocenianie i analiza poziomu sportowego i osiągniętych wyników przez poszczególnych zawodników sekcji piłki nożnej, zaangażowanie i przygotowanie zespołu do rozgrywek piłkarskich, przestrzeganie sportowego trybu życia, a głównym zadaniem T. R. było prowadzenie zespołu seniorów pierwszego zespołu Spółki i jej reprezentowanie, to jest świadczenie na jej rzecz obowiązków II trenera bramkarzy.

Wysokość stypendium była uzależniona od wielu czynników, między innymi od poziomu sportowego. Teoretycznie istniała możliwość obniżenia ustalonej kwoty stypendium sportowego, w przypadku nierealizowania zakładanych planów. Ponadto, jeżeli dana sekcja osiągnęła znaczące sukcesy sportowe w określonym sezonie, to mogły jej być przyznane nagrody sportowe. Na nagrody była przeznaczona w Spółce określona pula pieniędzy. Rozporządzanie nią pozostawało w gestii dyrektora sportowego. Wynagrodzenie wynikające

z umowy o pracę oraz stypendium sportowe były wypłacane co miesiąc, natomiast nagrody sportowe były przydzielane zawodnikom w zależności od ich wyników sportowych.

Trener miał świadomość, że w ramach kontraktu będzie miał wypłacane wynagrodzenie oraz stypendium. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane w określonej wysokości, niezależnie od oceny pracy trenera. Pieniądze były wypłacane z dotacji Gminy T.. Spółka nie miała regulaminu wynagradzania. Miasto nie dzieliło przyznawanej Spółce dotacji celowej na kwoty wynagrodzeń i kwoty stypendiów sportowych.

Trener w ramach umowy o pracę pozostawał pod kierownictwem kierownika sekcji, który był jego przełożonym. Obowiązki wynikające z otrzymywania stypendium pokrywały się lub były powiązane z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę.

Sąd wskazał jako bezsporne w sprawie, że ubezpieczony w okresach objętych zaskarżoną decyzją pozostawał w stosunku pracy ze Spółką. Niesporna była również wysokość kwot – różnic pomiędzy składkami opłaconymi a składkami wynikającymi ze zwiększonej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne ubezpieczonego, zatem bezsporna była także wysokość składek należnych od wynagrodzeń wypłaconych ubezpieczonemu z tytułu „stypendium sportowego” i z tytułu „nagród sportowych”.

Uznał Sąd I instancji, że ustalenia Piłkarskiego Sądu Polubownego PZPN, zawarte w orzeczeniu przedłożonym przez Spółkę, nie wiążą sądu powszechnego.

Z kolei przedłożone regulaminy zespołów nie mają odniesienia do okresów objętych decyzjami, gdyż dotyczą sezonów późniejszych.

Wskazał Sąd, że istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy świadczenia wypłacane z tytułu profesjonalnego uprawiania piłki nożnej jako „stypendia sportowe” i „nagrody sportowe” stanowiły przychód ze stosunku pracy i jako takie powinny zostać uwzględnione do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę.

Przywołując uregulowania art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o s.u.s. w zw. z art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i art. 11 ust. 1 tej ustawy, wskazał Sąd I instancji, że na podstawie art. 4 pkt 2a ustawy o s.u.s. płatnikiem składek dla pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne na podstawie art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27.08.2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Wskazał Sąd także, że w myśl art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie (tekst jednol. Dz.U. z 2018r. poz. 1263) (dalej – ustawy o sporcie) sportem są wszelkie formy aktywności fizycznej, które przez uczestnictwo doraźne lub zorganizowane wpływają na wypracowanie lub poprawienie kondycji fizycznej i psychicznej, rozwój stosunków społecznych lub osiągnięcie wyników sportowych na wszelkich poziomach.

Profesjonalne wykonywanie obowiązków trenera sportu może odbywać się w ramach stosunku pracy łączącego trenera z klubem. Trener zatrudniony przez klub sportowy na podstawie umowy o pracę podlega obowiązkowo ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu, wypadkowemu i chorobowemu, stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 10 i art. 11 ustawy o s.u.s.

Trenera z klubem sportowym może również łączyć umowa, na podstawie której otrzymuje on stypendium sportowe. Stypendium sportowe przysługuje od klubu sportowego (art. 5 ustawy o sporcie), jednostek samorządu terytorialnego (art. 31 ustawy) oraz

od Ministra właściwego do spraw kultury fizycznej (art. 32 ustawy). W myśl art. 33 ustawy, osoby pobierające stypendia sportowe, o których mowa w art. 5, art. 31 ust. 1 i 2 oraz art. 32 ust. 1, są stypendystami sportowymi w rozumieniu przepisów ustawy o s.u.s. Środki na stypendia mogą pochodzić z dotacji celowych od jednostek samorządu terytorialnego (art. 28 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 ustawy o sporcie).

Zauważył też Sąd I instancji, że po myśli art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy o s.u.s. stypendium sportowe stanowi osobny tytuł do ubezpieczenia, a przepis art. 8 ust. 12 ustawy definiuje stypendystę sportowego jako osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeżeli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu.

Uznał Sąd Okręgowy, że w okolicznościach niniejszej sprawy świadczenia otrzymywane przez T. R. jako trenera nie były stypendiami ani nagrodami sportowymi ze względu na swój charakter i cel i okoliczności ich przyznawania i wypłacania, ale stanowiły element wynagrodzenia za pracę.

Przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu negocjowano wynagrodzenie. Podpisując umowę o pracę ubezpieczony miał świadomość, że większość dochodu stanowić będzie stypendium sportowe, od którego nie będą odprowadzane składki ubezpieczeniowe.

Zarzucił Sąd, że wbrew twierdzeniom Spółki i (...), pracownik nie wiedział, które z ciążących na nim obowiązków, opisanych w kontrakcie, wynikają z umowy o pracę, a które z faktu otrzymywania stypendium.

Rozróżnienia takiego nie można było dokonać, gdyż wszystkie obowiązki trenera pozostawały ze sobą w ścisłym związku i wynikały z istoty zawodowego przygotowania do uprawiania sportu.

Bezpośrednim przełożonym ubezpieczonego był kierownik sekcji, który egzekwował od niego wykonywanie wskazanych obowiązków, między innymi w zakresie treningów i utrzymywania formy sportowej zawodników. W konsekwencji obowiązki te należy zaliczyć do obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a nie obowiązków wynikających z otrzymywania stypendium. Każdy pracownik, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, jest bowiem zobowiązany do stosowania się do poleceń przełożonego i stawiania się do pracy w stanie umożliwiającym jej prawidłowe świadczenie, a także do przestrzegania przepisów BHP (art. 100 kp), co w przypadku zawodowych trenerów oznacza konieczność utrzymywania formy sportowej zawodników, trenowania ich, kontrolę przestrzegania zaleceń odnośnie stylu życia oraz uczestniczenia w treningach w sposób zapewniający przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

Stwierdził Sąd, że wysokość stypendium była zależna wprost od umiejętności zatrudnianych zawodników, ich potencjału, osiąganych wyników, przydatności dla Spółki jako pracodawcy, a wysokość stypendium była negocjowana na etapie zawierania umowy o pracę - kontraktu. Nie sposób zatem przyjąć, iż była zależna od doskonalenia formy sportowej zawodników w przyszłości. Takiego elementu nie sposób przewidzieć, jest on uzależniony od wielu niesprawdzalnych czynników, w tym możliwości poniesienia kontuzji. Była to część wynagrodzenia wynikająca z oceny przydatności trenera dla drużyny czy Spółki w dacie zawierania umowy i nie miała charakteru stypendium sportowego.

Z kolei przyznawane „nagrody sportowe” miały w istocie charakter premii uznaniowej za wyniki w pracy, przyznawanej przez bezpośredniego przełożonego i indywidualnie przez niego ustalanej. Miały na celu zmobilizowanie do osiągania jak najlepszych rezultatów pracy i były ściśle związane ze stosunkiem pracy jako wypłacane za efekty tej pracy.

Uznał Sąd I instancji, że wbrew obowiązкови wynikającemu z art. 232 kpc Spółka nie wskazała dowodów potwierdzających, że nagrody i stypendia przysługiwały w określonej wysokości za określone osiągnięcia sportowe, niepozostające w związku ze stosunkiem pracy. Nie wskazała też, jakimi kryteriami kierował się trener i dyrektor sportowy przy podziale nagród.

Zdaniem Sądu I instancji, Spółka rozdzieliła wynagrodzenie przysługujące ze stosunku pracy na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne, w założeniu nieobjęte obowiązkiem składkowym. Zgodnie zaś z art. 18 ust. 1 ustawy o s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, będących pracownikami, stanowi przychód, o którym mowa m.in. w art. 4 pkt 9 ustawy, co oznacza przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Za takie przychody ze stosunku pracy uznaje się wszelkiego rodzaju otrzymane (wyplacone pracownikowi) lub postawione do dyspozycji pracownika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń, bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenie zasadnicze, dodatki i nagrody (art. 12 ust. 1 w zw. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych).

Podstawę wymiaru składek osoby będącej pracownikiem powinny stanowić zatem wszystkie faktyczne dochody uzyskane przez nią z tytułu zawodowego wykonywania czynności trenera, w ramach umowy zawartej z (...) SA w T.. Bez znaczenia jest przy tym, z jakiego źródła pracodawca pozyskał środki na wynagrodzenia dla pracowników. Tym samym, wbrew założeniom Spółki, wypłacane świadczenia pieniężne, określone jako „stypendia sportowe” i „nagrody sportowe”, stanowiły przychód ze stosunku pracy i jako takie wchodziły w skład podstawy wymiaru składek.

Uznał także Sąd I instancji, że gdyby przyjąć, jak chciała tego Spółka, że ją i trenera łączyły dwie odrębne umowy, to jest umowa o pracę i umowa stypendialna i obie były niezależnie od siebie realizowane, to taki stan faktyczny wyczerpywałby dyspozycję art. 8 ust. 2a ustawy o s.u.s. Bezsporne było bowiem, że zawodnicy realizowali umowy o pracę, na podstawie których to umów ich obowiązki sprowadzały się do uczestniczenia w treningach i meczach i dodatkowo w imprezach charytatywnych i spotkaniach, mających na celu promocję sportu. Jednocześnie Spółka wskazywała, że w ramach umów stypendialnych, które zawarła z pracownikiem, był on zobowiązany do utrzymywania ewentualnie podnoszenia formy sportowej przez zawodników i realizowanie przez nich zaleceń, opracowanych harmonogramów treningów. Zatem realizując umowy stypendialne, trener wykonywałby faktycznie pracę, której efekty odbierałby pracodawca, a przychód z tytułu umów stypendialnych byłby przychodem za efekty pracy, wykonywanej w ramach stosunku pracy, czyli byłby faktycznie wynagrodzeniem za pracę. Pracodawca oceniałby bowiem efekty pracy swojego pracownika i przyznawałby mu określoną gratyfikację pieniężną za te efekty, czyli świadczenie o charakterze premii uznaniowej. Świadczenie to, pomimo nazwania go stypendium sportowym, faktycznie byłoby składnikiem wynagrodzenia za pracę. Wobec tego zawarcie przez Spółkę z własnym pracownikiem kolejnej umowy (umowy stypendialnej) i wypłacanie na podstawie tej umowy świadczeń uzależnionych od osiągnięć sportowych, powinno zostać ocenione z uwzględnieniem art. 8 ust. 2a ustawy o s.u.s., ponieważ umowa stypendialna stanowiłaby inną umowę o świadczenie usług, zawartą z własnym pracodawcą, w ramach której pracownik wykonywałby pracę na rzecz tego pracodawcy. Tym samym nawet przy przyjęciu konstrukcji wskazywanej przez Spółkę, stypendium sportowe podlegałoby obowiązкови składkowemu.

Apelację od powyższego wyroku wniosła Spółka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika. Zaskarżyła wyrok w całości, zarzucając:

- naruszenie przepisów art. 5 w zw. z art. 28 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie przez błędną ich wykładnię, polegającą na przyjęciu, że wypłata i wysokość stypendium sportowego jest uzależniona bezwzględnie od wypełniania przez zawodników bądź trenerów określonych obowiązków, w tym doskonalenia formy sportowej

w przyszłości czy też osiągnięcia określonych osiągnięć sportowych, podczas gdy wskazany przepis oraz cała ustawa o sporcie nie wymagają uzasadnienia bądź warunków, jakie obowiązany jest spełnić trener w zamian za stypendium, a sam fakt przyznania stypendium jest autonomiczną decyzją klubu;

- naruszenie art. 65 § 1 i 2 kc przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron, tj. Spółki i ubezpieczonych, zawierających kontrakty o profesjonalne uprawianie (tu błędnie wskazano - hokeja na lodzie lub przygotowanie I drużyny hokeja na lodzie – przyp. SA), polegającej na przyjęciu, że strony zawarły jedynie umowę o pracę, a wypłacane trenerom świadczenia pieniężne, określone jako „stypendia sportowe” i „nagrody sportowe”, stanowiły przychód ze stosunku pracy, podczas gdy zgodnym zamiarem stron było zawarcie dwóch, niezależnych od siebie stosunków prawnych: umowy o pracę oraz umowy o stypendium sportowe;
- naruszenie art. 353¹ kc przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że strony, tj. Spółka i ubezpieczony, były związane wyłącznie stosunkiem pracy, a ustalenia dotyczące stypendium sportowego i nagrody sportowej w umowie o pracę nie stanowiły klauzuli subsydiarnej;
- naruszenie § 2 ust. 1 pkt 28 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe przez jego niezastosowanie, co doprowadziło do uznania, że „nagrody sportowe” wchodziły w skład podstawy wymiaru składek, podczas gdy wskazany przepis wprost stanowi, że nagrody za wyniki sportowe nie stanowią podstawy wymiaru składek, a nadto przepisy nie wymagają przedstawienia jakiegokolwiek dokumentacji, uzasadniającej wypłatę nagród sportowych;
- naruszenie art. 8 ust. 2a ustawy o s.u.s. przez błędną jego wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w niniejszej sprawie umowa o stypendium sportowe stanowiłaby inną umowę o świadczenie usług zawartą z własnym pracodawcą, podczas gdy wskazany przepis nie wymienia wprost umowy o stypendium sportowe, a nadto umowa o stypendium sportowe nie jest „inną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia”, a jest umową regulowaną wyłącznie przepisami ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie;
- naruszenie art. 6 ust. 1 pkt 7 i art. 8 ust. 12 ustawy o s.u.s. w zw. z art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że wypłacane przez Spółkę „stypendia sportowe” powinny zostać wliczone do podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne;
- naruszenie art. 18 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy o s.u.s. w zw. z art. 12 ust. 1 w zw. z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26.07.1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych przez niewłaściwe ich zastosowanie i przyjęcie, że wypłacane przez Spółkę „stypendia sportowe” i „nagrody sportowe” stanowiły w istocie przychody z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy;
- naruszenie art. 2 Konstytucji RP przez naruszenie prawa materialnego i wydanie wyroku, który stoi w sprzeczności z zasadą państwa demokratycznego, prawnego i sprawiedliwego;
- naruszenie art. 233 § 1 kpc, które miało wpływ na wydane w sprawie rozstrzygnięcie, przez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zebranych w sprawie dowodów przez przyjęcie, że:
- obowiązki wynikające z otrzymywania stypendium pokrywały się lub były powiązane z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę,

- w okolicznościach sprawy świadczenia otrzymywane przez członków kadry szkoleniowej nie były stypendiami ani nagrodami sportowymi ze względu na swój charakter i cel i okoliczność ich przyznawania i wypłacania, ale stanowiły element wynagrodzenia za pracę,
- trenerzy nie wiedzieli, które z ciążących na nich obowiązków, opisanych w kontraktach, wynikają z umowy o pracę, a które z faktu otrzymywania stypendium,
- środki wypłacane w ramach stypendium sportowego nie miały charakteru stypendium sportowego,
- nagrody sportowe miały w istocie charakter premii uznaniowej za wyniki w pracy,
- płatnik składek rozdzielił wynagrodzenie przysługujące członkom kadry szkoleniowej ze stosunku pracy na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne.

Powołując się na powyższe zarzuty Spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku przez zmianę zaskarżonej decyzji w ten sposób, iż podstawa wymiaru składek dla T. R. w okresie objętym zaskarżoną decyzją nie obejmuje świadczeń z tytułu stypendium sportowego i nagrody sportowej. Wniosła też zasądzenie na jej rzecz od organu rentowego kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest zasadna.

Sąd I instancji uznał, że stan faktyczny przedstawiony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jest między stronami niesporny. Niewątpliwie niesporne są poszczególne fakty (z wyjątkiem wskazanym poniżej), które Sąd I instancji ustalił w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy, w szczególności sam fakt zawarcia umowy w określonym dniu, zamieszczone

w niej postanowienia, a także wysokość kwot w tej umowie określonych. Jednakże już zagadnienie kluczowe dla rozstrzygnięcia sporu, a mianowicie sposób interpretacji kontraktu, łączącego Spółkę z trenerem, pozostaje między stronami sporne. Organ rentowy twierdzi bowiem, że redakcja umowy wskazuje na jeden stosunek prawny łączący trenera - ubezpieczonego z klubem sportowym – płatnikiem, natomiast Spółka podtrzymywała konsekwentnie twierdzenie o zawarciu w kontrakcie dwóch odrębnych stosunków prawnych: umowy o pracę oraz klauzuli subsydiarnej, mającej charakter umowy prawa cywilnego, a znajdującej oparcie w ustawie o sporcie.

Wrócić zatem należy do ustalenia stanu faktycznego.

Sama nazwa zawartej między ubezpieczonym a Spółką umowy brzmi następująco: „Kontrakt trenerski umowa o pracę”.

Jak to wskazano w § 1 pkt 4 umowy, kontrakt był kontraktem o charakterze umowy o pracę. Trener zobowiązywał się za wynagrodzeniem określonym w kontrakcie

do prowadzenia zespołu seniorów pierwszego zespołu Spółki i do reprezentowania Spółki,

tj. świadczenia na rzecz Spółki usług w charakterze II-go trenera bramkarzy (§ 1 ust. 2). Miejsce wykonywania pracy ustalono w siedzibie Spółki lub na wyjeździe (§ 1 ust. 5), zaś rozmiar czasu pracy – w pełnym wymiarze godzin, w systemie zadaniowego czasu pracy

(§ 2 ust. 1). Umowa regulowała zakres praw i zobowiązań zarówno trenera jak i Spółki.

Po stronie trenera wymieniono w szczególności (a zatem nie jest to wyliczenie enumeratywne) zakres obowiązków związanych bezpośrednio z wykonywaniem tego zawodu [np. bezpośredni udział w procesie szkoleniowym i we współzawodnictwie sportowym przez zaangażowanie w przygotowaniach oraz w prowadzeniu zespołu w rozgrywkach piłkarskich, opracowanie oraz realizację sporządzonych planów pracy, szkolenia I zespołu piłki nożnej, analizowanie

i ocenę poziomu sportowego oraz wyników osiągniętych przez poszczególnych zawodników i zespół sekcji piłki nożnej, przygotowanie tygodniowych harmonogramów zajęć szkoleniowych I zespołu oraz opracowywanie okresowych planów pracy szkoleniowej
i sprawozdań, troski o powierzone mienie (w szczególności sprzęt sportowy), niepodejmowanie działań mogących narazić dobre imię klubu, jego właścicieli, sponsorów oraz osób z nim bezpośrednio związanych], a także obowiązek określony ogólnie jako przestrzeganie sportowego trybu życia.

Z tytułu wykonywania kontraktu trener otrzymywał wynagrodzenie za wykonywanie zatrudnienia w rozmiarze określonym powyżej – w wysokości określonej sumarycznie za cały sezon, podzielonej na comiesięczne równe kwoty, zaś niezależnie od otrzymywanego wynagrodzenia – stypendium sportowe, przewidziane w przepisach art. 5 i art. 28 ustawy z dnia 25 czerwca 2010r. o sporcie oraz nagrodę sportową, naliczoną na podstawie decyzji Zarządu Spółki w oparciu o regulamin nagród sportowych, z którym zostanie zapoznany przed rozpoczęciem każdego sezonu. Wysokość stypendium sportowego również ustalona była z góry na każdy sezon i podzielona na równe miesięczne raty.

Jak wynika z porównania, kwoty wynagrodzenia oraz kwoty stypendium sportowego, ich miesięczna wysokość była zbliżona (1.800 i 2.073 bądź 2.043 zł).

Integralną częścią kontraktu były „Zasady regulujące stosunki pomiędzy klubem sportowym a trenerem piłki nożnej”, przyjęte uchwałą nr III/25 z 8 czerwca 2000r. Zarządu PZPN (§ 5 ust. 3).

Z umowy wynika w sposób jednoznaczny, że strony ustaliły, iż składki na ubezpieczenie społeczne będą uiszczane jedynie od wynagrodzenia za pracę (§ 2 ust. 6).

Jak podała Spółka, regulaminy nagród sportowych, regulamin drużyny i regulamin wynagradzania sporządzane były każdorazowo na okres jednego sezonu piłkarskiego, jeszcze przed rozpoczęciem danego sezonu, dlatego też nie mogła ich przedstawić kontrolerom organu rentowego, gdyż kontrola była przeprowadzana niemal pięć lat po zakończeniu okresu kontrolowanego. Dysponowała jedynie regulaminami bieżącymi, które jednak zawierają analogiczne do poprzednich rozwiązania (por. k. 53 a.s.). Okoliczność corocznego sporządzania regulaminów potwierdziła także była prezes Zarządu Spółki – A. K. (por. zezn. w sprawie sygn. XI U 739/17 – k. 58 a.s.).

Zdaniem A. K. stypendium sportowe pozwalało przez trenera i kadrę najlepiej przygotować się do przeprowadzenia meczu, natomiast umowa o pracę determinuje obowiązki wobec klubu i spółki. Kadra w ramach umowy o stypendium sportowe miała możliwie najlepiej przeprowadzić trening i przygotować drużynę.

Podaje także, że wydaje jej się, że obowiązek trenerów podnoszenia swojego poziomu szkoleniowego wynikał ze stypendium sportowego, ale nie jest tego pewna. Obowiązek prowadzenia przez trenerów higienicznego trybu życia wynikał ze stypendium sportowego. (por. zezn. w sprawie sygn. XI U 739/17 – k. 58 a.s.).

Jak z powyższych ustaleń wynika, zgodnym zamiarem stron było zawarcie pomiędzy trenerem a Spółką kontraktu, składającego się z dwóch elementów: umowy o pracę oraz umowy cywilnoprawnej o stypendium sportowe.

Z tytułu umowy o pracę trener otrzymywał wynagrodzenie, zaś z tytułu umowy cywilnoprawnej – stypendium sportowe. Jak strony zgodnie wskazały – podstawę przyznania stypendium sportowego stanowiły przepisy art. 5 i 28 ustawy z dnia 25.06.2010r. o sporcie (w okresie objętym sporem - Dz.U. z 2010r. nr 127 poz. 857 ze zm.).

Art. 5 tej ustawy stanowił, że klub sportowy może ustanawiać i finansować okresowe stypendia sportowe dla zawodników. Z kolei art. 28 stanowił m.in., że klub sportowy, działający na obszarze danej jednostki samorządu terytorialnego, niedziałający

w celu osiągnięcia zysku, może otrzymywać dotację celową z budżetu tej jednostki,

z zastosowaniem przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych (Dz. U. Nr 157, poz. 1240 oraz z 2010 r. Nr 28, poz. 146, Nr 96, poz. 620 i Nr 123, poz. 835)

w zakresie udzielania dotacji celowych dla podmiotów niezaliczanych do sektora finansów publicznych i niedziałających w celu osiągnięcia zysku. (ust. 1). Dotacja, o której mowa

w ust. 1, ma służyć realizacji celu publicznego, o którym mowa w art. 27 ust. 2, i może być przeznaczona w szczególności na sfinansowanie stypendiów sportowych i wynagrodzenia kadry szkoleniowej (ust. 2 pkt 5), jeżeli wpłynie to na poprawę warunków uprawiania sportu przez członków klubu sportowego, który otrzyma dotację, lub zwiększy dostępność społeczności lokalnej do działalności sportowej prowadzonej przez ten klub.

Z faktu uregulowania stypendium sportowego jako świadczenia w ustawie

o sporcie wynika, że umowa obejmująca to świadczenie jest umową odrębną od umowy

o pracę, a stypendium sportowe nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Nie wiąże się ono

z wykonywaniem zatrudnienia w charakterze sportowca (zawodnika czy trenera), a tą formą wsparcia finansowego może zostać objęty także sport amatorski. Stypendium sportowe wypłacane jest na podstawie umowy, zawieranej w sposób wyraźny lub dorozumiany, pomiędzy klubem a sportowcem. Treścią tej umowy jest po stronie klubu – regularne wypłacanie określonej sumy pieniężnej, zaś po stronie sportowca – zobowiązanie

do podejmowania starań i wysiłków celem utrzymania (ewentualnie rozwoju) formy sportowej, przezeń reprezentowanej. Jak to już zauważył Sąd I instancji, umowa ma charakter cywilnoprawny, albo – w przypadku stypendium ministerialnego – jest to decyzja administracyjna.

Jak to jednak trafnie zarzucił apelujący, ani przepis art. 5 cyt. ustawy, ani cała ustawa o sporcie nie wymaga uzasadnienia bądź warunków, jakie obowiązany jest spełnić sportowiec (w tym przypadku trener) w zamian za stypendium sportowe.

Stanowisko to podzielił także Minister Sportu i Turystyki w zawartym w aktach sprawy piśmie z dnia 23 października 2018r., w którym – aczkolwiek odmawia prezesowi Spółki dokonania wiążącej wykładni prawa – to jednak aprobuje pogląd, że „nawet jeżeli stypendium nie jest uzgodnione w drodze sformalizowanej, pisemnej umowy ani też nie wynika z regulaminu wewnątrzklubowego, jego przyznanie opiera się na wspólnych (choćby niepisanych) założeniach dotyczących prognozy rozwoju zawodnika i celowości jego wsparcia” (por. k. 57 a.s.).

Słusznie także powołała się Spółka na pogląd doktryny, wskazujący,

że „pomiędzy klubem oraz zawodnikiem i tak dochodzi do zawarcia, chociażby w sposób dorozumiany, porozumienia (umowy). Treścią tej umowy jest zobowiązanie klubu

do regularnego wypłacania stypendium o określonej wysokości oraz zobowiązanie zawodnika do podjęcia starań i wysiłków celem utrzymania, ewentualnie rozwoju, formy sportowej, którą prezentuje ten zawodnik” (Badura M., Basiński H., Kałużny G., Wojcieczak M., art. 5 w: Ustawa o sporcie. Komentarz. Lex, 2011).

Przywołane już wyżej zobowiązanie do przestrzegania sportowego trybu życia oraz wynikające z niego obowiązki z całą pewnością mogą odpowiadać wpływającym

z faktu otrzymywania stypendium sportowego zobowiązaniom do utrzymania należytego poziomu sprawności i kondycji fizycznej także przez trenera, co wiąże się także z zakazem zachowań mogących skutkować obniżeniem sprawności psychofizycznej w szczególności

w okresie bezpośrednio poprzedzającym oficjalne treningi czy rozgrywki sportowe (precyzyjnie określone w umowach dotyczących zawodników, a w kontrakcie trenera ujęte jedynie ogólnie we wskazany wyżej sposób), w żaden jednak sposób nie można ich uznać

za element łączącego strony stosunku pracy. Jak bowiem stanowi przepis art. 22 § 1 kp, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Przez zawarcie umowy o pracę T. R. zobowiązywał się zatem do prowadzenia szkoleń, treningów, udziału w rozgrywkach sportowych oraz innych, wskazanych już wyżej czynności na rzecz Spółki jako swego pracodawcy, w zamian za co otrzymywał od Spółki wynagrodzenie w ściśle określonej w umowie kwocie. Fakt, że była to kwota odpowiadająca minimalnemu wynagrodzeniu, ustalenia tego nie zmienia.

Wbrew stanowisku Sądu I instancji, zawartych w kontrakcie zobowiązania do przestrzegania sportowego trybu życia, skutkującego ograniczeniami w życiu osobistym i prywatnym, nie sposób także powiązać z obowiązkami pracownika w ramach stosunku pracy, gdyż – po myśli art. 100 § 1 kp - pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a zgodnie z § 2 tego artykułu - pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Zobowiązania do prowadzenia sportowego czy też higienicznego trybu życia nie można utożsamiać z przestrzeganiem zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności w ramach realizacji stosunku pracy.

Ustalenie poczynione przez Sąd I instancji, jakoby T. R. nie był w stanie rozróżnić, które obowiązki wynikające z kontraktu dotyczyły realizacji umowy o pracę, a co obejmowało stypendium sportowe, jest natomiast dowolne, gdyż akta sprawy materiału dowodowego dającego podstawy do czynienia takiego ustalenia nie zawierają.

Z zeznań natomiast ówczesnego prezesa Zarządu Spółki – A. K. wynika, że kontrakt zawierany w Spółce z zawodnikiem lub trenerem obejmował zarówno umowę o pracę, jak i stypendium sportowe. (...) Wynagrodzenie zasadnicze charakteryzowano jako wynagrodzenie z umowy o pracę, czyli za reprezentowanie klubu. Natomiast stypendium sportowe to bardzo indywidualna część wynikająca z oceny predyspozycji sportowej, umiejętności zawodnika do uprawiania sportu w danej dyscyplinie. Takiej oceny dokonywał kierownik sekcji albo do zarządu i na podstawie tej oceny było ustalane wynagrodzenie z tytułu stypendium. Jak podała prezes Spółki – wynagrodzenie dla trenerów było negocjowane w każdym przypadku indywidualnie, ponieważ były tam stanowiska pierwszego i drugiego trenera. Stypendium sportowe otrzymywali zawodnicy i trenerzy. Jego wysokość zależała od pozycji graczy na rynku. (...) Żeby uzyskać stypendium zawodnicy lub trenerzy byli zobowiązani do – odpowiednio – uczestniczenia i przeprowadzenia treningu i uczestniczenia w rozgrywkach sportowych. To były inne obowiązki niż wynikające z umowy o pracę. Co innego jest fizycznie stawić się na meczu, a co innego jest prezentowanie bardzo dobrej postawy sportowej. (por. zezn. w sprawie sygn. XI U 741/17 - k. 58 a.s.).

Kadra szkoleniowa również miała umowy o pracę i stypendia sportowe. (por. zezn. w/w świadka w sprawie sygn. XI U 739/17 - k. 58 a.s.).

R. O., kierownik sekcji piłki nożnej, zeznał wprawdzie, że nie wie, według jakich zasad był wynagradzany trener, nie wie, czy trenerzy też mieli umowy o pracę i stypendia sportowe, jednak wyjaśnił, że on zajmował się stroną organizacyjną meczów, sparingów czy obozów, a warunki umów negocjował dyrektor sportowy (por. zezn. w sprawie sygn. XI U 739/17 – k. 58 a.s.), zatem jego niewiedza we wskazanym zakresie jest w pełni usprawiedliwiona.

Nieprzedłożenie przez Spółkę ani w toku postępowania przed organem rentowym, ani tym bardziej w toku postępowania pierwszoinstancyjnego regulaminu przyznawania nagród sportowych, regulaminu drużyny i regulaminu wynagradzania obowiązującego w spornym okresie jest w pełni usprawiedliwione i nie może stanowić skutecznego zarzutu pod adresem Spółki, skoro były one sporządzane corocznie, na okres jednego sezonu piłkarskiego, zaś kontrola prowadzona przez organ rentowy miała miejsce po kilku latach od zakończenia spornego okresu (postępowanie sądowe – siłą faktu – po upływie jeszcze dłuższego okresu).

W tej sytuacji, zdaniem Sądu Apelacyjnego, zeznania świadków w zestawieniu z obowiązującym w tym zakresie stanem prawnym uznać należy za w pełni miarodajne.

Wracając do zagadnienia traktowania przez organ rentowy i Sąd I instancji otrzymywanego przez zawodników stypendium sportowego jak składnika wynagrodzenia ze stosunku pracy, jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu swego wyroku z dnia 22 stycznia 2020r. sygn. I UK 283/18 (LEX nr 2783285), dotyczącego zresztą zawodników tego samego klubu (...) S.A., brak jest podstaw do odwoływania się w tym zakresie do uregulowania art. 183c § 2 kp, zgodnie z którym wynagrodzenie, o którym mowa w § 1 (tj. jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości – przyp. SA), obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna, jako że więź prawna, na której oparte jest stypendium sportowe, jest stosunkiem prawnym odrębnym od umowy o pracę zawodnika. Odniesienie tego sposobu rozumowania także do stypendium sportowego pobieranego przez trenera jest w pełni uprawnione, gdyż jego przyznanie opiera się na takich samych zasadach.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 7 ustawy o s.u.s. (ówczesnie – tekst jednol. Dz.U. z 2009r. nr 205 poz. 1585 ze zm.), zarówno pozostawanie w stosunku pracy jak i pobieranie stypendium sportowego, stanowią niezależne od siebie tytuły podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Po myśli art. 8 ust. 1 w zw. z art. 13 pkt 1 ustawy, za pracownika uznaje się osobę pozostającą w stosunku pracy (z zastrzeżeniem m.in. ust. 2a), od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Z kolei – zgodnie z art. 8 ust. 12 w zw. z art. 13 pkt 7 ustawy, za stypendystę sportowego uważa się osobę pobierającą stypendium sportowe, z wyjątkiem osób uczących się lub studiujących, jeśli nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu, od dnia spełnienia warunków, o których mowa w art. 8 ust. 12, do dnia zaprzestania spełniania tych warunków.

Uregulowanie to w pełni koresponduje z dyspozycją art. 33 ust. 1 ustawy o sporcie, zgodnie z którym osoby pobierające stypendia sportowe, o których mowa w art. 5, art. 31 ust. 1 i 2 oraz art. 32 ust. 1, są stypendystami sportowymi w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009r.

Nr 205, poz. 1585 i Nr 218, poz. 1690 oraz z 2010r. Nr 105, poz. 668), a okres ich pobierania zalicza się do okresu zatrudnienia w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415, z późn. zm.) oraz do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Wynika z niego wprost, że ani ustawa o sporcie, ani ustawa o s.u.s. nie utożsamia pobierania stypendium sportowego z pozostawaniem w stosunku pracy.

Z przepisu art. 9 ust. 1 ustawy o s.u.s. wynika dalej, że osoby, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1, 3, 10, 18a, 20 i 21, spełniające jednocześnie warunki do objęcia ich obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi z innych tytułów, są obejmowane ubezpieczeniami tylko z tytułu stosunku pracy, umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarły z pracodawcą, z którym pozostają w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonują pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostają w stosunku pracy, członkostwa w spółdzielni, służby, pobierania świadczenia szkoleniowego, świadczenia socjalnego, zasiłku socjalnego albo wynagrodzenia przysługującego w okresie korzystania ze świadczenia górniczego lub w okresie korzystania ze stypendium na przekwalifikowanie. Mogą one dobrowolnie, na swój wniosek, być objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi również z innych tytułów, z zastrzeżeniem ust. 1a. Przepis ust. 1a nie znajduje w niniejszej sprawie zastosowania, gdyż podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z tytułu stosunku pracy w przypadku T. R. w okresie objętym sporną decyzją bezspornie nie była niższa od określonej w art. 18 ust. 4 pkt 5a ustawy, tzn. od kwoty minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonej na podstawie odrębnych przepisów.

Tym samym w przypadku T. R. umowa o pracę stanowiła jedyny tytuł podlegania ubezpieczeniom społecznym w spornym okresie, a zatem podstawę wymiaru składek stanowiło wynagrodzenie z tytułu stosunku pracy – po myśli art. 18 ust. 1 w zw.

z art. 4 pkt 9 ustawy - przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Brak jest też podstaw do uznania, aby fakt pobierania przez ubezpieczonego stypendium sportowego w ramach odrębnej od stosunku pracy umowy cywilnoprawnej wyczerpywał – jak tego ewentualnie chciałby Sąd I instancji – dyspozycję art. 8 ust. 2a ustawy o s.u.s.

Przypomnieć wypada, że zgodnie z tym przepisem za pracownika, w rozumieniu ustawy, uważa się także osobę wykonującą pracę na podstawie umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, albo umowy o dzieło, jeżeli umowę taką zawarła z pracodawcą, z którym pozostaje w stosunku pracy, lub jeżeli w ramach takiej umowy wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy. Cyt. przepis wymienia enumeratywnie rodzaje umów, do których stosować można wskazaną hipotezę,

a zatem jako przepisu o charakterze wyjątku nie można go interpretować w sposób rozszerzający, lecz winien on być wykładany ściśle. W tym kontekście stwierdzić należy,

że umowa o stypendium sportowe nie jest inną umową o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, lecz jest zupełnie innym rodzajem umowy cywilnoprawnej. Za odrębnością tą przemawia m.in. fakt, że w przepisie

art. 6 ust. 1 ustawy o s.u.s. ustawodawca jako odrębne tytuły podlegania ubezpieczeniom społecznym wymienia zarówno umowę agencyjną, jak i umowę zlecenia lub inną umowę

o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, a także pobieranie stypendium sportowego, w przepisie zaś art. 8 ust. 2a pobierania stypendium sportowego nie wymienia, choć wymienia pozostałe wyżej wskazane tytuły. Wynika z tego w sposób jednoznaczny, że fakt pobierania stypendium sportowego został celowo przez ustawodawcę pominięty w zestawieniu zawartym w art. 8 ust. 2a ustawy,

a zatem umowa o pobieranie stypendium sportowego nie może być utożsamiana w myśl art. 8 ust. 2a z pozostawaniem w stosunku pracy, zaś stypendium sportowe nie może być traktowane jako składnik podstawy wymiaru składek ze stosunku pracy.

Analogiczny pogląd wyraził także Sąd Najwyższy w cyt. wyżej uzasadnieniu wyroku z dnia 22 stycznia 2020r., który to pogląd – wraz z jego uzasadnieniem – Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie w pełni uznaje za swój.

Wreszcie jeżeli chodzi o nagrody sportowe, to najzupełniej słusznie wskazuje apelująca Spółka na uregulowanie § 2 ust. 1 pkt 28 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (ówcześnie Dz.U. z 1998r. nr 161 poz. 1106 ze zm.). Zgodnie z tym przepisem podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody z tytułu nagród za wyniki sportowe, wypłacanych przez kluby sportowe i polskie związki sportowe, oraz za wybitne osiągnięcia sportowe lub wybitne osiągnięcia w pracy zawodowej w dziedzinie kultury fizycznej, wypłacanych ze środków budżetowych.

Jak wynika z treści omówionego wyżej kontraktu, potwierdzonej zeznaniami w/w świadków A. K. i K. P., który w spornym okresie zajmował

w Spółce stanowisko dyrektora sportowego, nagrody sportowe przyznawane były trenerowi przez dyrektora sportowego, na podstawie decyzji Zarządu Spółki w oparciu o regulamin nagród sportowych, za osiągnięcia prowadzonej drużyny, np. za wygrany mecz czy też

za zdobycie przez drużynę konkretnego miejsca w rozgrywkach (nagroda roczna).

Jak dosłownie zeznał K. P.: o nagrodach kadry szkoleniowej decydowałem ja

z prezesem zarządu i trenerem, ale z mojej inicjatywy wychodziła propozycja. Odnośnie trenera decydowałem o nagrodzie ja.(por. zezn. w sprawie sygn. XI U 739/17 – k. 58 a.s.). Ówczesna prezes Zarządu Spółki potwierdziła, że szkoleniowcy również uczestniczyli

w systemie motywacyjnym. Trenerzy mieli określone cele. W kontraktach najczęściej zapisywaliśmy, że celem jest zdobycie tytułu np. mistrza Polski (por. zezn. w sprawie sygn.

XI U 739/17 – k. 58 a.s.).

Raz jeszcze w tym miejscu Sąd Apelacyjny odwoła się do poglądu Sądu Najwyższego we wskazanej wyżej sprawie sygn. I UK 283/18, że skoro z samych kontraktów wynika, iż chodzi o nagrodę sportową, czyli o świadczenie za wynik sportowy,

a rozporządzenie z 18.12.1998r. nie definiuje pojęcia nagrody sportowej, zastosowanie tego przepisu do ustalonego stanu faktycznego pozwala uznać za zasadne wyłączenie spornych nagród sportowych z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Źródło finansowania nagród (jak ustalił Sąd I instancji – posiadana przez Spółkę pula pochodząca

z dotacji Gminy T.) nie sprzeciwia się powyższemu ustaleniu, gdyż w myśl art. 31 ustawy o sporcie nagrody i wyróżnienia dla osób fizycznych za osiągnięte wyniki sportowe mogą być ustanawiane i finansowane przez jednostki samorządu terytorialnego.

Reasumując – brak było podstaw dla uznania zarówno stypendium sportowego jak i nagród sportowych, wypłacanych przez Spółkę trenerowi T. R. w objętym sporem okresie, za składniki podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe, a w konsekwencji także na ubezpieczenie zdrowotne.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 386 § 1 kpc, Sąd Apelacyjny orzekł jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 § 1 i 3 kpc w zw. z art. 36 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (w brzmieniu obowiązującym

w dni wniesienia apelacji, tj. tekst jednol. Dz.U. z 2018r. poz. 300) przy zastosowaniu § 10 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 1 oraz § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r. poz. 1800 ze zm.), zważywszy na fakt, że żadna ze stron nie podała wartości przedmiotu sporu, a zatem koszty ustalono w wysokości minimalnej (90 zł + 240 zł + 30 zł = 360 zł).

| | | |
|---------------------------|------------------------|----------------------------------|
| /-/ SSA Witold Nowakowski | /-/ SSA Alicja Kolonko | /-/ SSA Gabriela Pietrzyk-Cyrbus |
| Sędzia | Przewodniczący | Sędzia |