

Sygn. akt III AUa 699/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lutego 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak (spr.)

Sędziowie: SSA Mirosław Godlewski

SSA Anna Szczepaniak-Cicha

Protokolant: sekretarz sądowy Małgorzata Matusiak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 lutego 2016 r. w Ł.

sprawy (...) **Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w Ł.**

o zapłatę składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w Ł.

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 12 lutego 2015 r. sygn. akt VIII U 6058/13

zmienia zaskarżony wyrok i oddala odwołanie.

A. C. J. M. G.

III AUa 699/15

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 4 września 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. na podstawie art. 10 ust. 1 i 5 Ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U z 2010 r., Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.) w związku z art. 83d Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U

z 2013 r., poz. 1403) uznał za nieprawidłowe stanowisko zawarte we wniosku złożonym w dniu 28 sierpnia 2013 r. przez przedsiębiorcę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. w sprawie braku obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od wypłaconych pracownikowi nagród za realizację kontraktów budowlanych (nagród uznaniowych) w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że przewidziane w spółce nagrody uznaniowe, które mają być wypłacane pracownikom podczas absencji pracownika

z powodu choroby stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, gdyż prawo do ich otrzymania nie przysługuje za czas pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego a jest ściśle związane z wykonywaniem przez pracownika pracy.

W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych pracodawca myli pojęcia wypłaty nagrody

w trakcie nieobecności pracownika i prawa do nagrody za czas nieobecności w pracy. Według organu rentowego wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne na podstawie pkt. 24 Rozporządzenia (...) z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U

z 1998 r., Nr 161, poz. 1106) podlega tylko taki składnik wynagrodzenia, który przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego i zasiłku. Natomiast jak wynika

z przedstawionego wniosku pracodawca będzie wypłacał nagrody uznaniowe na podstawie decyzji zarządu za okres aktywności pracownika przy realizacji kontraktów (inwestycji budowlanych), (decyzja k. 1-4 akt ZUS).

Powyższa decyzja została zaskarżona odwołaniem wnioskodawcy. (...) spółka

z o.o. w Ł. wniosła w odwołaniu o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez ustalenie, że prawidłowe jest stanowisko zawarte we wniosku z 28 sierpnia 2013 r. w sprawie braku obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od wypłaconych pracownikowi nagród za realizację kontraktów budowlanych (nagród uznaniowych) w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Skarżący podniósł, że zapisy regulaminu wynagrodzeń obowiązującego u przedsiębiorcy wyraźnie wskazują, że pracownik zachowuje prawo do nagrody uznaniowej za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego oraz, że nagroda nie podlega zmniejszeniu w związku z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Oznacza to, że pracownik zachowuje prawo do otrzymania nagrody, także w sytuacji, w której w chwili przyznawania nagród, jak również w chwili dokonywania wypłaty tych nagród, przebywa na zasiłku chorobowym lub pobiera wynagrodzenie za czas choroby lub też pobierał takie świadczenia w okresie realizacji inwestycji budowlanej. Odwołujący podkreślił, że organ rentowy błędnie założył, iż nagrody pieniężne będą wypłacane jedynie za okres aktywności pracownika przy realizacji kontraktu. Natomiast z przedstawionego przez pracodawcę wniosku wynika, że nagrody mają być wypłacane za okres realizacji kontraktu (inwestycji budowlanej), który może być często realizowany przez długi nawet kilkuletni okres czasu.

W tym okresie może się okazać, że każdy z pracowników będzie w większym lub mniejszym stopniu posiadał okresy aktywności oraz okresy pobierania zasiłków chorobowych.

Z założenia jednak dla przyznania nagrody pieniężnej sam okres pobierania przez pracownika w okresie realizacji danej inwestycji budowlanej zasiłku chorobowego nie ma większego znaczenia. Odwołujący posłużył się przykładem, że pracownik na początku realizacji kontraktu dokonuje sprawdzenia i obliczeń projektu budowlanego na podstawie, którego ma być prowadzona inwestycja. W wyniku dokonanych przez niego ustaleń okazuje się, że projekt taki zawiera poważane błędy, że prowadzenie budowy może być katastrofalne

w skutkach. Rola jaką taki pracownik odegrał w ramach realizacji kontraktu jest zatem znacząca i zasługuje on na dodatkowe wynagrodzenie nawet w sytuacji, gdyby

w późniejszym okresie realizacji kontraktu przebywał na długim zwolnieniu lekarskim. Nagroda taka z założenia ma być zatem wypłacana też za okres pobierania zasiłku chorobowego a nie tylko za okres aktywności zawodowej. W ocenie skarżącego zamiar dokonywania wypłat pieniężnych również za okres absencji spowodowanej chorobą sprawia, że wynagrodzenie jakie z tego tytułu osiągnięte zostanie przez pracowników mieści się

w katalogu przychodów o którym mowa jest w § 2 ust. 1 pkt. 24 cytowanego wyżej Rozporządzenia, (odwołanie k. 2-4 verte)

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. wniósł o oddalenie odwołania przytaczając argumentację jak w uzasadnieniu zaskarżonej decyzji, (odpowiedź na odwołanie k. 8 - 9)

Sąd Okręgowy w Łodzi ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z o.o. z siedzibą w Ł. została zawiązana w dniu 22 grudnia 1995 r. Głównym przedmiotem działalności tej Spółki jest wykonywanie robót budowlanych, (odpis pełny z KRS k. 25 - 35)

W (...) spółka z o.o. z siedzibą w Ł. od lipca 2013 r. obowiązuje regulamin wynagradzania w treści, którego w § 4 pkt. 3 znalazł się zapis w myśl którego pracownikom mogą być wypłacone:

- premia regulaminowa;
- nagrody uznaniowe.

§ 8 tego regulaminu przewiduje, że:

1. Pracownikom mogą być przyznawane uznaniowe nagrody pieniężne lub rzeczowe
2. Decyzje o przyznaniu nagrody oraz jej wysokości należą do wyłącznych kompetencji pracodawcy.
3. Na przyznania nagrody oraz jej wysokość wpływ mają w szczególności, ale nie wyłącznie:
 - jakość i ilość wykonywanej pracy;
 - stopień przyczynienia się do wzrostu przychodów lub ograniczenia kosztów pracodawcy;
 - efektywność świadczonej pracy;
 - przejawianie szczególnej inicjatywy w pracy.
5. Nagroda nie stanowi podstawy wymiaru zasiłku chorobowego, wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.
6. Nagroda nie podlega zmniejszeniu w związku z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Pracownik zachowuje prawa do nagrody za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego.

§ 9 regulaminu stanowi, że wynagrodzenie pracownika może być określone w umowie o pracę z uwzględnieniem premii wypłacanej w ustalonej wysokości. Premia, o której mowa w niniejszym paragrafie ustalana jest w umowie o pracę w stałej wysokości (według stawki kwotowej) lub jest określana jako procent wynagrodzenia zasadniczego. Tak ustalona premia, po spełnieniu określonych warunków do jej nabycia, wchodzi w skład miesięcznego wynagrodzenia pracownika i jest wypłacana w okresach miesięcznych z dołu w terminie wypłaty wynagrodzenia. Premia wliczana jest do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i innej usprawiedliwionej nieobecności, jeżeli przepisy prawa przewidują zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas tej nieobecności oraz do podstawy wymiaru wynagrodzenia za czas choroby i wymiaru zasiłków z ubezpieczenia społecznego. Wypłata premii uzależniona jest od warunku, w którym pracodawca nie pozostaje w trudnej sytuacji finansowej, skutkującej groźbą utraty płynności finansowej lub zwolnieniami grupowymi pracowników. Premia przysługuje jeżeli pracownik:

- nie naruszył dyscypliny i regulaminu pracy;
- sumiennie i terminowo wykonywał swoje obowiązki służbowe i polecenia przełożonych, dotyczące pracy;
- nie naruszył przepisów i zasad prawa pracy;
- nie naruszył przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych;
- należycie dbał o mienie pracodawcy. (Regulamin wynagradzania wraz z aneksem zmieniającym k. 38-44, obwieszczenie k. 45).

Powyższy regulamin wynagrodzenia został powieszony na tablicy ogłoszeń w siedzibie pracodawcy a ponadto każdy pracownik otrzymał go do rąk własnych z celem zapoznania się z nim. (zeznania członka zarządu A. W. k. 99 verte -100)

W spółce (...) pracownicy otrzymują nagrody uznaniowe z tytułu realizacji kontraktów budowlanych. Po każdej zakończonej budowie jest sporządzane zestawienie wszystkich kosztów i przychodów. W sytuacji, gdy jest zysk z budowy to nagrody otrzymują pracownicy, którzy byli zaangażowani w tę konkretną budowę. Te nagrody są po zakończeniu budowy wypłacane pracownikom, którzy bezpośrednio bądź pośrednio przy niej pracowali. Ta wypłata następuje raz w roku, gdyż zespół zazwyczaj zdąży zrobić jedną budowę w roku. Po sprawdzeniu i otrzymaniu wszystkich dokumentów, pracownicy którzy mają związek

z każdą budową, ale nie bezpośrednio otrzymują zazwyczaj nagrody raz w roku. Choć zdarza się, że budowa trwa dłużej niż rok i jest przyznawana po rozliczeniu i zakończeniu danej budowy. Nagroda jest uwzględniona na liście płac i wliczana z rachunku zysków i strat,

z tego jest wypłacana pula na nagrody. Zdarzały się sytuacje, że pracownik miał przyznaną

i wypłaconą nagrodę mimo, że był na zwolnieniu lekarskim. Nagroda ta nie była wliczana do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Przykładem jest pracownica S. K., która zaczęła zwolnienie w marcu 2013 r., była pracownikiem biurowym, natomiast budowa, w której uczestniczyła nie bezpośrednio zaczęła się wcześniej. Zwolnienie lekarskie osoba ta miała od marca 2013 r. do końca 2013 r., potem urlop macierzyński a i tak otrzymała nagrodę z tytułu rozliczenia tej budowy. Była to nagroda w kwocie około 17.000 zł za pracę, którą wyżej wymieniona poświęciła temu projektowi. Podobnie także pracownik S. R. uzyskał prawo do tej nagrody mimo, że przebywał na urlopie ojcowskim w okresie kontraktu. Te nagrody są przyznawane zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w spółce. Członkowie Zarządu decydują, który z pracowników ma otrzymać nagrodę i w jakiej wysokości według ich uznania. Firma (...) jest niewielka i tam kierownictwo zna wszystkich pracowników, wiedzą kto miał jakie zaangażowanie w daną budowę i z tego tytułu jest przyznawana nagroda uznaniowa. Członkowie zarządu dysponują listą nazwisk pracowników z wyszczególnieniem kto na jakiej budowie pracował oraz uczestników we wszystkich kontraktach. Nie każda budowa przynosi ten sam zysk. Pracownik otrzymuje

w danym dniu nagrodę i wtedy jest o tym informowany. Na liście płac przy każdym nazwisku jest wpisywana kwota nagrody i jest ta lista oddawana do wydziału finansów, tam są dokonywane przelewy dla pracowników, którzy te nagrody otrzymali. Na liście tej znajdują się dane personalne pracowników, którzy otrzymali nagrodę, kwota nagrody brutto i netto,

a także podpisy członka zarządu i wiceprezesa, (zeznania członka zarządu A. W. k. 99 verte - 100 verte, zestawienie nieobecności k. 51 - 52, lista wypłaty nagród pracowników (...) Spółka z o.o. w Ł. za okres od 01.01.2013 r. do 31.12.2013 r. k. 53 - 71 verte, wykaz osób zatrudnionych k. 47 - 50)

W dniu 30 sierpnia 2013 r. (...) spółka z o.o. w Ł. złożyła w organie rentowym wnioski o wydanie interpretacji w trybie art. 10 ust. 1 i 5 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej. Wnioskodawca wskazał, że w jego ocenie brak jest obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne od wypłaconych pracownikom nagród za realizację kontraktów budowlanych (nagród uznaniowych) w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Pracodawca podkreślił, że zapisy obowiązującego

u niego regulaminu wynagradzania wyraźnie wskazują, że pracownik zachowuje prawo do nagrody uznaniowej za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego oraz, że nagroda ta nie podlega zmniejszeniu w związku z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Oznacza to, że pracownik zachowuje prawo do otrzymania nagrody, także w sytuacji, w której w chwili przyznawania nagród, jak również w chwili dokonywania wypłaty tych nagród przebywa na zasiłku chorobowym lub pobiera wynagrodzenie za czas choroby lub też pobierał takie świadczenia w okresie realizacji inwestycji, (wniosek k. 9-13 akt ZUS).

Decyzją z dnia 4 września 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział

w Ł. na podstawie art. 10 ust. 1 i 5 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U z 2010 r., Nr 220, poz. 1447 z późn. zm.) w związku z art. 83d ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U z 2013 r., poz. 1403) uznał za nieprawidłowe stanowisko zawarte we wniosku złożonym w dniu 28.08.2013 r. przez przedsiębiorcę (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością

w sprawie braku obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od wypłaconych pracownikowi nagród za realizację kontraktów budowlanych (nagród uznaniowych) w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego, (decyzja k. 1-4 akt ZUS)

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie (...) spółki z o.o. w Ł. zasługuje na uwzględnienie. Wskazał, że zgodnie z treścią art. 10 ust. 1 Ustawy o swobodzie działalności gospodarczej z dnia 2 lipca 2004 r. (Dz. U z 2013, poz. 672 j.t z późn. zm.) przedsiębiorca może złożyć do właściwego organu administracji publicznej lub państwowej jednostki organizacyjnej wnioski o wydanie pisemnej interpretacji co do zakresu i sposobu zastosowania przepisów, z których wynika obowiązek świadczenia przez przedsiębiorcę daniny publicznej oraz składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne, w jego indywidualnej sprawie. Udzielenie interpretacji następuje w drodze decyzji, od której przysługuje odwołanie. Interpretacja zawiera wskazanie prawidłowego stanowiska w sprawie wraz z uzasadnieniem prawnym oraz pouczeniem o prawie wniesienia środka zaskarżenia, (ust. 5).

Następnie Sąd Okręgowy odwołał się do przepisów regulujących podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz wyroku Trybunału Konstytucyjnego, czyniąc poniższe rozważania:

W myśl art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt. 9 Ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U z 2015 r., poz. 121) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 361 z poz. 361 z późn. zm.) osiągany z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z wyłączeniem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków z ubezpieczeń społecznych.

W myśl art. 83 d ustawy systemowej Zakład wydaje interpretacje indywidualne, o których mowa w art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, w zakresie obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym, zasad obliczania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i Fundusz Emerytur Pomostowych oraz podstawy wymiaru tych składek. Interpretacje indywidualne wraz z wnioskiem o wydanie interpretacji, po usunięciu danych identyfikujących wnioskodawcę oraz inne podmioty wskazane w treści interpretacji, Zakład niezwłocznie zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej.

Według art. 81 ust. 1 Ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U z 2008 r., Nr 164, poz. 1027, z późn. zm.) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób.

Zgodnie z treścią art. 3 pkt. 3 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U z 2014 r. poz. 159 z późn. zm.) wynagrodzenie pracownika to przychód pracownika stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, po odliczeniu potrąconych przez pracodawcę składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe oraz ubezpieczenie chorobowe.

W świetle art. 36 ust. 1 cytowanej ustawy podstawę wymiaru zasiłku chorobowego przysługującego ubezpieczonemu będącemu pracownikiem stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy.

Stosownie do treści art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się składników wynagrodzenia,

do których pracownik zachowuje prawo w okresie pobierania tego zasiłku zgodnie z postanowieniami układów zbiorowych pracy lub przepisami o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego zasiłku.

W myśl zaś § 2 pkt. 24 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 z 1998 r., Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.) podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody w postaci składników wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku.

Podkreślić należy, że Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 24 czerwca 2008 r. wydanym w sprawie o sygn. akt SK 16/06 (opubl. OTK-A 2008/5/85, Dz. U.2008/1191771) orzekł, że art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych

z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2005 r. Nr 31, poz. 267, z 2006 r. Nr 221, poz. 1615, z 2007 r. Nr 47, poz. 318 i Nr 115, poz. 792 oraz z 2008 r. Nr 93, poz. 582), rozumiany w taki sposób, że w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego nie uwzględnia się wypłaconych pracownikowi - w okresie przyjętym do jej ustalenia - składników wynagrodzenia, od których pracownik ten uiścił składkę na ubezpieczenie chorobowe, a które nie są mu wypłacane w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby albo zasiłku chorobowego, jest niezgodny z art. 67 ust. 1 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W uzasadnieniu do powyższego orzeczenia Trybunał Konstytucyjny wskazał, że Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie wielokrotnie dokonywał wykładni przepisu art. 41 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. I tak w wyroku z dnia 11 maja 2005 r. (sygn. akt III UK 33/05, OSNP nr 23/2005 poz. 382), Sąd Najwyższy uznał, że do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego wlicza się tylko te składniki wynagrodzenia, co do których z przepisów układów zbiorowych lub innych aktów normatywnych dotyczących wynagradzania w sposób jednoznaczny i definitywny wynika, iż podlegają one zmniejszeniu lub całkowitemu zawieszeniu w okresie pobierania przez pracownika zasiłku chorobowego.

Tożsame ustalenia Sąd Najwyższy zawarł w wyroku z 6 lipca 2005 r. (sygn. akt III UK 65/05, niepublikowany, por. też postanowienie SN z 22.04.2008 r. sygn. akt UK 375/07 opubl. LEX 837073, wyrok z dnia 11 maja 2005 r., III UK 33/05, OSNP z 2005 r., Nr 23 poz. 382, wyroki SN z dnia 16 maja 2006 r., I UK 291/06, OSNP z 2007 r. Nr 11-12, poz. 169,

z dnia 22 listopada 2006 r., III UK 98/06, niepublikowany, wyrok SN z dnia 6 września 2006 r., III UK 48/06, OSNP z 2007 r., Nr 17 - 18, poz. 258). Również wyrokiem z 16 maja 2006 r. (sygn. akt I UK 291/05, OSNP nr 11- 12/2007, poz. 169) Sąd Najwyższy podkreślił, że przepisy o wynagradzaniu muszą określać zasady zmniejszenia nagrody uznaniowej za okres choroby - np. w postaci zmniejszenia procentowego, czy kwotowego, bo w braku takich postanowień nie jest możliwe stwierdzenie, czy brak nagrody, bądź jej wypłata w określonej wysokości zostały spowodowane nieobecnością pracownika, czy też zupełnie innymi względami. Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zawarł także w wyroku z 22 listopada 2006 r. (sygn. akt III UK 98/06, niepublikowany).

Bardzo dobitnie, w ocenie Trybunału Konstytucyjnego, Sąd Najwyższy wypowiedział się w wyroku z 18 kwietnia 2007 r. (sygn. akt I UK 312/06, "Monitor Prawa Pracy" nr (...), poz. 448), gdzie uznał, że fakt niewypłacenia przez pracodawcę składnika wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby, nie powoduje automatycznie obowiązku uwzględnienia go w podstawie wymiaru zasiłku chorobowego. Decydujące znaczenie Sąd Najwyższy przyznał przepisom o wynagradzaniu, a nie konkretnym okolicznościom faktycznym; uznał, że jeśli przepisy jednoznacznie wskazują, że pracownik zachowuje prawo do składnika wynagrodzenia za okres zasiłku chorobowego, to nie może być on uwzględniony w podstawie wymiaru zasiłku nawet, jeśli pracodawca składnika tego nie wypłacił. Według Trybunału Konstytucyjnego orzeczenie to dotyczy sytuacji, gdy pracodawca w regulaminie przyznaje choremu pracownikowi prawo do składnik wynagrodzenia więc składnik nie wchodzi do podstawy wymiaru

zasiłku, nawet jeśli pracodawca go nie wypłacił, a Sąd Najwyższy ponownie rozstrzygające znaczenie nadał przepisom płacowym.

Trybunał Konstytucyjny podniósł, że stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w przedstawionych wyżej orzeczeniach zostało następnie "złagodzone", czy też "uzupełnione" wyrokiem z 6 lipca 2005 r. (sygn. akt III UK 76/05, Praca i (...) nr (...), s. 39), zgodnie z którym premia uznaniowa jest wliczana do podstawy wymiaru zasiłku, jednak w rachubę wchodzi tylko wynagrodzenie wypłacane. Tym samym w ocenie Trybunału Konstytucyjnego Sąd Najwyższy podkreślił aspekt rzeczywistej wypłaty składnika w okresie przyjętym do ustalenia podstawy wymiaru zasiłku i uznał, że wyłączenie składników wynagrodzenia z podstawy wymiaru składki (wynikające z § 2 pkt 24 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.; dalej: rozporządzenie z 1998 r.) dotyczy tych składników, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania zasiłku. Zasiłek ma bowiem zastępować uzyskiwane wcześniej wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne ze stosunku pracy i jest przyznawany w miejsce tych wypłat, które nie są wypłacane w okresie wypłaty zasiłku.

Tożsame ustalenia Sąd Najwyższy zawarł w wyroku z 6 września 2006 r. (sygn. akt III UK 48/06, OSNP nr 17-18/2007, poz. 258) W wyroku z 19 października 2006 r. (sygn. akt III UK 89/06, OSNP nr 23-24/2007, poz. 358), Sąd Najwyższy uznał, że art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej może budzić wątpliwości co do oceny, w jaki sposób przepisy o wynagradzaniu mają przewidywać zmniejszanie świadczeń (w szczególności nagrody przyznawanej pracownikowi na podstawie swobodnego uznania pracodawcy) i uznał, że określenie zasad zmniejszenia (pozbawienia, zawieszenia) takiej nagrody polega na ustaleniu "reduktorów", co powinno zostać skonkretyzowane w taki sposób, że za okres pobierania zasiłku chorobowego nagroda nie przysługuje. Podobnie Sąd Najwyższy orzekł w wyroku z 19 września 2007 r. (sygn. akt III UK 30/07, niepublikowany, por. wyrok SN z 22.11.2006 r., sygn. akt III UK 98/06, opubl. LEX nr 320019).

Według Trybunału Konstytucyjnego pomimo faktu, że dostrzegalna jest pewna rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego, gdzie w niektórych orzeczeniach Sąd Najwyższy decydujące znaczenie przyznaje przepisom płacowym a w innych orzeczeniach nakazuje uwzględnianie stanów faktycznych, to omawiany przepis przez lata był rozumiany jednolicie. Praktyka Zakładu Ubezpieczeń Społecznych odwoływała się wyłącznie do wyroków w sprawach o sygn. akt III UK 33/05 oraz I UK 291/05.

Trybunał Konstytucyjny podkreślił, zaś, że ratio legis ustawodawcy było wyeliminowanie zarówno sytuacji, w której pracownik w razie choroby otrzymywałby podwójne świadczenia (zarówno z tytułu faktycznie wypłacanych składników wynagrodzenia jak i tytułem zasiłku chorobowego), jak i sytuacji, w której świadczenia ze stosunku pracy, wyłącznie deklarowane, a w praktyce niewypłacane, miałyby rzutować na wysokość zasiłku chorobowego.

Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wpływ na sposób obliczania podstawy wymiaru zasiłku, a przez to na jego wysokość, mają przepisy płacowe - układy albo regulaminy wynagradzania.

Trybunał Konstytucyjny wyjaśnił, że należy rozróżnić trzy sytuacje:

W pierwszej - układ albo regulamin wynagradzania stanowi wyraźnie, że pracownik w okresie pobierania zasiłku zachowuje prawo do określonego składnika wynagrodzenia i składnik ten jest faktycznie wypłacany. Składnik ów - na mocy Rozporządzenia z 1998 r. - nie jest wówczas wliczany do podstawy wymiaru składki, a zarazem - ze względu na to, że nie jest "zmniejszany" (stosując terminologię ustawy zasiłkowej) - nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku. Oznacza to, że pracownik płaci "niską" (bo naliczaną nie od wszystkich składników wynagrodzenia) składkę i otrzymuje odpowiednio "niski" zasiłek, który jest jednak "uzupełniany" wypłacanym przez pracodawcę składnikiem wynagrodzenia. Oczywiście odrębnym zagadnieniem jest tu realizacja przez pracodawcę postanowień układu (regulaminu wynagradzania), czyli kwestia, czy dany składnik wynagrodzenia faktycznie zostaje wypłacony pracownikowi w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego (art. 92 k.p.), a później - w czasie pobierania zasiłku chorobowego; wywiązywanie się przez pracodawcę z jego obowiązków

względem pracowników nie jest jednak przedmiotem niniejszej sprawy, może być natomiast przedmiotem sporu przed sądem pracy. Tej kwestii dotyczy wyrok Sądu Najwyższego o sygn. akt I UK 312/06.

W drugiej - układ albo regulamin wynagradzania stanowi wyraźnie, że pracownik w okresie pobierania zasiłku nie ma prawa do określonego składnika wynagrodzenia (co oczywiście składnik ten nie jest więc przez pracodawcę wypłacany). Składnik ten wliczany jest wówczas do podstawy wymiaru składki, a jako że jest - stosując terminologię ustawową - "zmniejszany" w okresie pobierania zasiłku, zostaje wliczony do podstawy jego wymiaru. Oznacza to, że pracownik płaci "wysoką" (bo naliczaną od wszystkich składników wynagrodzenia) składkę i otrzymuje odpowiednio "wysoki" zasiłek, którego pracodawca "nie uzupełnia".

W sytuacji trzeciej, gdy układ albo regulamin wynagradzania nie zawiera żadnych postanowień w przedmiocie prawa pracownika do poszczególnych składników wynagrodzenia w okresie pobierania zasiłku (w tym w sytuacji, gdy akt taki nie istnieje), albo gdy zawiera postanowienia zbyt lakoniczne, czy też niejasne (czyli nie rozstrzyga wyraźnie o tym, czy pracownik zachowuje prawo do określonego składnika wynagrodzenia, który "nie jest zmniejszany", czy też prawa takiego nie zachowuje, a składnik "jest zmniejszany"). Brak albo niejasność takich postanowień oznacza po pierwsze - a contrario z Rozporządzenia

z 1998 r. - że składnik wynagrodzenia nie jest wypłacany pracownikowi w czasie pobierania zasiłku (patrz pkt 4.2. uzasadnienia; składnik ten jest zatem wliczany do podstawy wymiaru składki), po wtóre zaś, że zarazem składnika tego (który nie został wszak mocą układu albo regulaminu wynagradzania "zmniejszony") nie uwzględnia się w podstawie wymiaru zasiłku. Ta ostatnia konstatacja wynika z faktu, że norma dekodowana z art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej brzmi: jeżeli postanowienia układów (regulaminów wynagradzania) nie przewidują zmniejszenia składników wynagrodzenia w okresie pobierania zasiłku (bo albo tak stanowią wprost, albo milczą, albo w ogóle nie istnieją) to nie uwzględnia się tych składników przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. A contrario oznacza to, że w podstawie wymiaru zasiłku uwzględnia się taki składnik, o którego zmniejszeniu (czyli również pozbawieniu, które jest "zmniejszeniem" o 100%) układ albo regulamin wynagradzania jednoznacznie przesądza. Łącznie oznacza to, że w sytuacji trzeciej pracownik płaci "wysoką" (bo naliczaną od wszystkich składników wynagrodzenia) składkę, ale otrzymuje "niski" zasiłek, którego pracodawca już "nie uzupełnia".

Przekładając powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Okręgowy wskazał, że w obowiązującym w spółce od lipca 2013 r. regulaminie wynagradzania znalazł się zapis dotyczący przyznawania nagród uznaniowych obok premii (§ 9). W § 8 regulaminu przewidziano przykładowe, ale nie jedyne sytuacje, które miały wpływ na przyznanie tej nagrody oraz na jej wysokość. Przedmiotowy katalog nie miał charakteru zamkniętego. Przyznanie prawa do nagrody uznaniowej za okres realizacji danej inwestycji budowlanej nie jest też związane wyłącznie z jakością i ilością wykonywanej pracy co podkreślał ZUS. Porównanie załączonych do akt wykazów osób zatrudnionych, wykazów absencji pracowników i listy płac z naliczonymi nagrodami uznaniowymi i stawkami wynagrodzenia wskazuje, iż fakt przyznania prawa do tych nagród oraz ich wysokości nie pozostaje

w związku z okresami ich wysokości nie pozostaje w związku z okresami nieobecności

w pracy pracowników spowodowanych zwolnieniami lekarskimi lub urlopami macierzyńskimi lub ojcowskimi. Z treści załączonego Regulaminu Wynagradzania, jak

i załączonej dokumentacji wynika, że nagroda ta miała niewątpliwie charakter uznaniowy.

Podkreślić należy, że w tym regulaminie określono, że nagroda uznaniowa przysługiwała w innych przypadkach, niż premia. Pracodawca nie określił żadnych reduktorów odnośnie nagrody uznaniowej (inaczej, niż w przypadku premii). W § 8 pkt. 6 pracodawca wprost określił, że nagroda nie podlega zmniejszeniu w związku z pobieraniem przez pracownika wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Pracownik zachowuje prawo do nagrody za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego. Wprowadzając ten zapis intencją pracodawcy było zatem, aby nagroda uznaniowa nie stanowiła podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w okresie wynagrodzenia lub zasiłku za okres nieobecności spowodowanej chorobą lub sprawowaną opieką. (§ 8 pkt. 5 Regulaminu Wynagradzania)

W przedmiotowym postępowaniu bezspornie ustalono, że nagrody były przyznawane za udział w kontrakcie budowlanym. Te nagrody były przyznawane zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym w spółce.

W sytuacji, gdy był zysk z budowy to nagrody otrzymywali pracownicy, których byli zaangażowani w tę konkretną budowę. Nagroda ta była przeznaczona dla pracowników, którzy w tej budowie wykazali się zaangażowaniem lub brali w niej udział. Przy czym chodziło o udział nie tylko bezpośredni. Ta wypłata następowała raz w roku, gdyż zespół zazwyczaj zdążył zrobić jedną budowę w roku, ale mogła być też przyznana za dłuższy okres realizacji danej budowy. Nagroda była uwzględniona na liście płac i wyliczana z rachunku zysków i strat.

Nagrody były wypłacane także za okres, w którym dany pracownik pobierał wynagrodzenie chorobowe lub zasiłek chorobowy, tj. za cały okres obowiązywania danego kontraktu budowlanego. Przykładem jest pracownica S. K., która zaczęła zwolnienie w marcu 2013 r., była pracownikiem biurowym, natomiast budowa, w której uczestniczyła nie bezpośrednio zaczęła się wcześniej. Zwolnienie miała od marca 2013 r. do końca 2013 r., potem urlop macierzyński a i tak przyznano jej prawo do tej nagrody i wypłacono ją za okres tego kontraktu. Była to nagroda w kwocie około 17.000 zł, za pracę, którą wyżej wymieniona poświęciła temu projektowi. Podobnie także pracownik S. R. uzyskał nagrodę mimo, że przebywał na urlopie ojcowskim w trakcie kontraktu. Zatem stosownie do treści regulaminu wynagradzania nagroda uznaniowa była przyznawana pracownikom, którzy wykazali się zaangażowaniem lub intensywnie brali udział w danym kontrakcie budowlanym i była ona wypłacana także za okres nieobecności spowodowanej chorobą lub sprawowaną opieką.

W tym stanie rzeczy w sytuacji, gdy regulamin obowiązujący u przedsiębiorcy zawierał jednoznaczny zapis o prawie do nagrody uznaniowej w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, jeżeli są one przyznane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, to nagroda taka nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

W konkluzji Sąd pierwszej instancji uznał, że składnik wynagrodzenia w postaci takiej nagrody nie wchodzi do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Pracownik płaci zatem niską składkę i otrzymuje odpowiednio niski zasiłek, który jest jednak następnie uzupełniany wypłaconym przez pracodawcę składnikiem wynagrodzenia (nagrodą). W innym przypadku bowiem doszłoby do sytuacji, w której pracownik w razie choroby otrzymywałby podwójne świadczenia (zarówno z tytułu faktycznie wypłaconych składników wynagrodzenia (nagród) jak i tytułem zasiłku chorobowego).

Mając na względzie wskazane okoliczności Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 47714 § 2 kpc zmienił zaskarżoną decyzję z dnia 4 września 2013 r. i orzekł jak w punkcie 1 sentencji, uznając odwołanie wnioskodawcy za zasadne.

Stosownie do wyników postępowania, na podstawie art. 98 k.p.c., Sąd obciążył organ rentowy obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego poniesionych przez (...) spółkę z o.o. w Ł.. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika Sąd ustalił na podstawie § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 11 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu z dnia 28 września 2002r (Dz. U. Nr 163, poz. 1349, ze zm.).

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżony został w całości apelacją organu rentowego. Apelacja zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi naruszenie przepisów prawa materialnego:

- przepisu § 2 ust. 1 pkt. 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zgodnie, z którym z podstawy wymiaru składek wyłączone są składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagrodzeniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku – poprzez błędne uznanie, że na

podstawie tego przepisu wnioskodawca nie ma obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenie społeczne od wypłaconych pracownikowi nagród za realizację kontraktów budowlanych /nagród uznaniowych/ w okresie pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego

w sytuacji kiedy nagroda ta, jak wynika z opisu stanu faktycznego wskazanego przez wnioskodawcę przysługuje pracownikom zaangażowanym przy realizacji kontraktu budowlanego t.j zarówno za okres kiedy praca była świadczona, jak i za okres pobierania zasiłków, w związku z czym nie można ustalić jaka część nagrody przysługuje za okres choroby, a jaka za okres wykonywania pracy, a ponadto nagroda ma charakter uznaniowy, której wysokość nie jest uregulowana lecz ustalana dobrowolnie przez pracodawcę, a jej wypłata za okres pobierania zasiłków jest zagwarantowana w regulaminie wynagrodzeń bez względu na wysokość tej nagrody w poszczególnych przypadkach.

Powołując się na powyższe organ rentowy wniósł o:

- zmianę wyroku i oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za I i II instancję wg norm przepisanych

ewentualnie -

- uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wywiódł między innymi: w myśl § 2 ust. 1 pkt 24 powołanego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów

o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku. Przychody, które w okresie pobierania wynagrodzenia za czas choroby lub zasiłków uzyskuje pracownik są wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tylko wtedy, gdy z przepisów płacowych wyraźnie wynika prawo pracownika do tych świadczeń za ten okres. Jednocześnie skarżący zauważa, że powyższy zapis dotyczy takich składników wynagrodzenia, które przysługują za okres choroby czy też pobierania zasiłków na podstawie obiektywnych kryteriów, a ich niewypłaceni pomimo spełnienia tych kryteriów powoduje, że pracownik będzie mógł wystąpić z roszczeniem o ich wypłatę. Jeżeli jednak dany przychód ma charakter uznaniowy, to nawet w przypadku, gdy w obowiązujących u danego pracodawcy przepisach o wynagradzaniu istnieje zapis stwierdzający, że pracownik zachowuje do niego prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego lub świadczenia rehabilitacyjnego, brak jest podstaw do jego wyłączenia z podstawy wymiaru składek na podstawie § 2 ust. 1 pkt 24 powyższego rozporządzenia.

Wnioskodawca we wniosku o pisemną interpretację wskazał, że w spółce będą wypłacane nagrody uznaniowe pieniężne lub rzeczowe na podstawie regulaminu wynagrodzeń.

Zgodnie z nim jak wskazał wnioskodawca decyzje o przyznaniu nagrody i jej wysokość należą do wyłącznej kompetencji pracodawcy. Jak przewiduje regulamin wynagradzania

w spółce do chwili poinformowania pracownika o przyznaniu nagrody nie przysługuje mu roszczenie o jej przyznanie i wypłatę, co stanowi o jej uznaniowym charakterze. Wnioskodawca wyraźnie zaznaczył, że na przyznanie nagrody i jej wysokość mają wpływ:

- jakość i ilość wykonywanej pracy,

- stopień przyczynienia się do wzrostu przychodów lub ograniczenia kosztów pracodawcy,

- efektywność świadczonej pracy,

- przejawianie szczególnej inicjatywy w pracy.

W ocenie organu rentowego Sąd pierwszej instancji odwołując się do rozstrzygnięć Sądu Najwyższego oraz wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 czerwca 2008r. Sygn. akt SK 16/06 odnoszących się do treści przepisu art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w sposób błędny w ustalonym w przedmiotowej sprawie stanie faktycznym wskazał, że - w sytuacji, gdy regulamin obowiązujący u przedsiębiorcy zawierał jednoznaczny zapis o prawie do nagrody uznaniowej w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego. Jeżeli są one przyznane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, to nagroda taka nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i w związku z tym uznał za prawidłowe stanowisko wnioskodawcy. Wywiódł dalej, że zgodnie z brzmieniem pkt 24 cytowanego wyżej rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią składniki wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego (...) w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku, co oznacza, że ustawodawca przewidział możliwość wyłączenia danego składnika wynagrodzenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

w danym przypadku nagrody uznaniowej, pod warunkiem, że dany składnik przysługuje za okres nieobecności pracownika w pracy. Natomiast w opisanym we wniosku stanie faktycznym nie można zgodzić się z argumentacją wnioskodawcy, że nagrody uznaniowe

w spółce są przyznawane za okres nieobecności pracownika w pracy, ponieważ jak sam wskazał we wniosku, taka nagroda uznaniowa jest związana ściśle z pracą pracownika przy realizacji kontraktu, a uzasadnieniem jej przyznania pracownikowi jest wystąpienie zysku dla spółki z realizacji kontraktu. Jak zaznaczył we wniosku wnioskodawca nagrody uznaniowe mają być przyznawane w powiązaniu z przyczynieniem się pracownika do wystąpienia w spółce zysku.

Podsumowując organ rentowy uznał, że przewidziane w spółce nagrody uznaniowe, które mają być wypłacane pracownikom podczas absencji z powodu choroby stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ponieważ prawo do ich otrzymania nie przysługuje za czas pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego,

a jest ściśle związane z wykonywaniem przez pracownika pracy. Wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne na podstawie pkt 24 rozporządzenia podlega tylko taki składnik wynagrodzenia, który przysługuje za okres pobierania wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku. Pomimo uregulowania w aktach wewnętrznych wnioskodawcy, że pracownik ma prawo do nagrody uznaniowej w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, to na gruncie przepisu § 2 ust. 1 pkt. 24 rozporządzenia nie można wywodzić uprawnienia do korzystania ze zwolnienia z opłacania składek za cały okres wypłacanej nagrody, gdyż takiej możliwości przepis powyższy nie przewiduje.

W przedstawionym przez wnioskodawcę stanie faktycznym, nagrody wypłacane są za okres realizacji kontraktów budowlanych, w czasie którego może okazać, że każdy

z pracowników będzie posiadał okresy wykonywania pracy jak i pobierania zasiłków chorobowych, w związku z czym nie jest możliwe w żaden sposób ustalenie, jaka część nagrody przysługuje za okres choroby lub pobierania zasiłków, a jaka za okres wykonywania pracy skoro pracownik otrzymuje nagrodę za cały okres w tym również za okres choroby lub pobierania zasiłków.

W związku z powyższym zdaniem skarżącego od wypłacanej nagrody wnioskodawca winien naliczyć składki w pełnej wysokości.

Wnioskodawca w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny w Łodzi zważył, co następuje: apelacja jest uzasadniona. Jak wynika z treści wniosku będącego przedmiotem sprawy wnioskodawca zamierza wypłacać swoim pracownikom nagrody uznaniowe za prace przy realizacji określonych budów prowadzonych przez wnioskodawcę, które miałyby być wyłączone z podstawy

wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne tylko dlatego, że w okresie w którym była realizowana budowa lub w dacie wypłaty nagrody pracownik przez kilka dni, miesiąc lub dłużej pozostawał na zwolnieniu lekarskim i niezależnie od tego za jaki okres poprzedzający wypłatę przyznano nagrodę. Podstawy prawnej takiego wyłączenia wnioskodawca upatruje

w treści § 2 ust. 1 pkt. 24 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (j.t.: Dz.U z 2015 r., poz. 2236), a Sąd Okręgowy zaskarżonym wyrokiem podzielił to stanowisko. Zważyć jednak należy, że § 2 ust. 1 pkt 24 powołanego rozporządzenia nie można interpretować w oderwaniu od przepisów dotyczących zasad naliczania i odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, które mają charakter przepisów bezwzględnie obowiązujących. Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (j.t.: Dz.U. z 2015 r., poz. 121), w związku z art. 4 pkt 9 tej ustawy, w stosunku do pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Według ustępu 2 art. 18 tej ustawy

w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków. Natomiast stosownie do treści art. 20 ust. 1 tej 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 te nie mają znaczenia

w sprawie). W myśl art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (j.t. Dz.U. z 2012 r., poz. 361) 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. Za przychody ze, stosunku pracy uważa 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 niezależne od tego, czy ich wartość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych (art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym). Stąd też przychodami, od których wymierza się składki, w myśl art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, są wszystkie otrzymane lub postawione do dyspozycji należności przysługujące pracownikowi wymienione w przepisie art. 12 ustawy o podatku dochodowym, chyba że zostały wyłączone z podstawy ustalania składek. Wyłączenia z podstawy wymiaru składek zostały określone w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. z 1998r. Nr 161, poz. 1106 z późn..zm.), wydanego na podstawie delegacji z art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W katalogu przychodów wyłączonych z obowiązku odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne, zawartym w § 2 ust. 1 tego rozporządzenia, nie wymienia się nagród uznaniowych przyznawanych

w związku ze świadczeniem pracy. Stąd też nagrody uznaniowe wypłacane przez pracodawców pracownikom zatrudnionym w ramach stosunku pracy, niezależnie od kryteriów jakimi kieruje się pracodawca przy ich przyznawaniu, podlegają włączeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. W okolicznościach faktycznych przedstawionych we wniosku nagrody te nie podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na podstawie interpretowanego tutaj § 2 ust. 1 pkt 24 rozporządzenia powoływanego wyżej. Zgodnie z tym przepisem wyłączeniu z podstawy wymiaru składek są tylko takie wynagrodzenia, do których pracownik ma prawo w okresie pobierania wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, zasiłku chorobowego, macierzyńskiego, opiekuńczego, świadczenia rehabilitacyjnego, w myśl postanowień układów zbiorowych pracy lub przepisów

o wynagradzaniu, jeżeli są one wypłacane za okres pobierania tego wynagrodzenia lub zasiłku. Tymczasem, jak wynika z treści wniosku pracodawca nie zamierza wypacać pracownikom nagród za okres pobieranego wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy, czy za okres pobieranego zasiłku, lecz za wkład pracy przy realizowanych budowach w okresach przed lub po powstaniu u danego pracownika niezdolności do pracy. Przy nagrodach

o charakterze uznaniowym za określony wkład pracy przy realizacji jakiegoś zadania trudno jest mówić o potrącaniu bądź niezmnieszeniu nagrody za czas absencji chorobowej. Okoliczność, że faktyczna wypłata nagrody może przypaść

na dzień nieobecności w pracy pracownika z powodu choroby nie oznacza, że świadczenie to zostało wypłacone za okres pobieranego wynagrodzenia, czy zasiłku chorobowego.

Zgodzić się należy z organem rentowym, że w przedmiotowej sprawie błędem było odwoływanie się Sądu pierwszej instancji do poglądów Sądu Najwyższego oraz Trybunału Konstytucyjnego szeroko omawianych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenia te dotyczą innego zagadnienia prawnego, a także innych stanów faktycznych. Nie można mylić podstawy wymiaru zasiłku chorobowego z podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, choć niewątpliwie prawidłowo ustalona podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne ma wpływ na wysokość zasiłków chorobowych.

W przedmiotowej sprawie nie chodziło o interpretację przepisów regulujących podstawę zasiłku chorobowego, a w szczególności art. 41 ust. 1 ustawy zasiłkowej, lecz podstawę wymiaru składek. Tę ostatnią kwestię regulują wyłącznie wskazane wyżej przepisy ustawy

o systemie ubezpieczeń społecznych, odwołujące się do definicji przychodów określonych

w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Mając na uwadze powyższe będąca w sporze decyzja organu rentowego odpowiada prawu, a wyrok Sądu pierwszej instancji został wydany z naruszeniem § 2 ust. 1 pkt 24 powołanego wyżej rozporządzenia w związku z art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W tych warunkach na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało zmienić zaskarżony wyrok orzekając, jak w sentencji.