



Sygn. akt I USKP 47/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

Prezes SN Piotr Prusinowski

w sprawie z odwołania T. Spółki Akcyjnej w T.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.
z udziałem zainteresowanego W. M.
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 21 października 2021 r.,
skargi kasacyjnej odwołującego się od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 23 maja 2019 r., sygn. akt III AUa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej
ubezpieczonego W. M. i w tym zakresie przekazuje sprawę
Sądowi Apelacyjnemu w (...) do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R., decyzjami z 7 marca 2017 r.,
ustalił podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne,

rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne z tytułu umowy o pracę u płatnika składek T. S.A. w T. dla:

- (-) W. M. (trenera) – za okres od lutego 2012 r. do września 2012 r.,
- (-) D. S. (trenera) – za okres od stycznia 2012 r. do sierpnia 2012 r.,
- (-) J. S. (menedżera sportowego) – za czerwiec 2013 r.,

doliczając do zadeklarowanej przez płatnika składek podstawy wymiaru składek z tytułu umowy o pracę kwoty wypłaconych ubezpieczonym „stypendiów sportowych” i „nagród sportowych” oraz uznając, że przedmiotowe składniki wynagrodzenia, gwarantowane w umowach o pracę, stanowią przychód ze stosunku pracy, płatnik składek nie wykazał zaś, aby miały związek z osiąganymi wynikami sportowymi, wobec czego brak jest podstaw do ich wyłączenia z podstawy wymiaru składek.

W odwołaniach od decyzji organu rentowego płatnik składek T. S.A. domagał się ich uchylenia, względnie zmiany i orzeczenia co do istoty sprawy przez przyjęcie, że wypłacone ubezpieczonym „stypendia sportowe” nie stanowią przychodu ze stosunku pracy i nie wchodzi w skład podstaw wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne.

Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 16 listopada 2018 r., oddalił odwołania.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że płatnik składek T. S.A. w T. został wpisany do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego 13 kwietnia 2011 r. 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 – oraz nieodpłatną działalność statutową w postaci pozaszkolnej formy edukacji sportowej oraz zajęć sportowych i rekreacyjnych, a także działalność usługową związaną z poprawą kondycji fizycznej. Spółka prowadzi trzy sekcje sportowe – hokeja, piłki nożnej i koszykówki. W spornych okresach W. M. i D. S. byli trenerami, natomiast J. S. menedżerem sportowym, zatrudnionymi przez płatnika składek na podstawie umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że 14 stycznia 2012 r. W. M. zawarł z odwołującą się spółką „kontrakt o profesjonalne uprawianie hokeja na lodzie – umowę o pracę”. W dniu 1 czerwca 2011 r. D. S. zawarł z odwołującą się spółką „kontrakt o profesjonalne uprawianie piłki nożnej – umowę o pracę”, z kolei 16 kwietnia 2013 r. J. S. zawarł z odwołującą się „kontrakt o profesjonalne przygotowanie I drużyny hokeja na lodzie”. Pracownicy zostali zatrudnieni za stałym wynagrodzeniem miesięcznym. Dodatkowo za świadczenie pracy trenerzy mieli otrzymywać stypendium sportowe oraz nagrodę sportową, a menedżer nagrodę sportową. Spółka zobowiązała się do wypłacania wynagrodzenia, zapewniała opiekę zdrowotną i możliwość podnoszenia kwalifikacji. Trenerzy byli zobowiązani do bezpośredniego i aktywnego udziału w procesie szkoleniowym przez zaangażowanie w przygotowania i prowadzenie zespołu w rozgrywkach, do opracowania i realizacji planów pracy, przygotowania harmonogramów zajęć, a w pozostałym zakresie ich obowiązki nie odbiegały od obowiązków zawodników – mieli przestrzegać sportowego trybu życia, poddawać się badaniom lekarskim, nie spożywać alkoholu przed treningami i meczami. Obowiązywał ich zakaz uprawiania sportów ekstremalnych takich jak jazda na motocyklu i nartach. Takie same obowiązki stron wynikały z umowy zawartej przez J. S..

W ramach zawartych kontraktów spółka wypłacała trenerom i menedżerowi wynagrodzenie z umowy o pracę, które było stałe, oraz stypendium sportowe. Wysokość stypendium sportowego była negocjowana przy zatrudnieniu i wyrażała się stałą kwotą miesięczną. Stypendium było przyznawane od chwili zawarcia umowy o pracę. W trakcie negocjacji przed zawarciem umowy każdy pracownik był informowany o rozdziale jego dochodów na wynagrodzenie z umowy o pracę i stypendium. Wysokość stypendium była uzależniona przede wszystkim od poziomu sportowego i oceny trenera lub menedżera w poprzednich sezonach. Teoretycznie istniała możliwość obniżenia ustalonej kwoty stypendium sportowego, na przykład w przypadku prowadzenia niesportowego, niehigienicznego trybu życia, niesportowego zachowania w trakcie meczu, jednak w rzeczywistości nie miało miejsca obniżenie kwoty stypendium sportowego. Ponadto, jeżeli dana sekcja osiągnęła znaczące sukcesy sportowe w określonym sezonie, to mogły jej być przyznane nagrody sportowe, na które była przeznaczona określona pula pieniędzy.

Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika również, że członkowie kadry szkoleniowej mieli świadomość, że w ramach kontraktu będą mieli wypłacane wynagrodzenie oraz stypendium. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane w określonej w umowie wysokości, niezależnie od oceny pracownika dokonywanej przez pracodawcę. Kadra szkoleniowa otrzymywała też nagrody sportowe. Pieniądze (stypendia, nagrody) były wypłacane z dotacji Gminy T.. Płatnik składek nie wprowadził regulaminu wynagradzania. Gmina nie dzieliła przyznawanej odwołującej się dotacji celowej na kwoty wynagrodzeń i kwoty stypendiów sportowych. Członkowie kadry szkoleniowej w ramach umowy o pracę pozostawali pod kierownictwem pracowników spółki, którzy byli ich przełożonymi. Obowiązki członków kadry szkoleniowej wynikające z otrzymywania stypendium pokrywały się lub były powiązane z obowiązkami wynikającymi z umowy o pracę.

Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do oceny, czy świadczenia wypłacane z tytułu profesjonalnego uprawiania piłki nożnej oraz profesjonalnego uprawiania hokeja na lodzie i profesjonalnego przygotowania drużyny jako „stypendia sportowe” i „nagrody sportowe” stanowiły przychód ze stosunku pracy i jako takie powinny zostać uwzględnione w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia z tytułu umowy o pracę.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1778, dalej: ustawa systemowa) w związku z art. 12 ust. 1, art. 13 pkt 1 i art. 11 ust. 1 tej ustawy, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu oraz wypadkowemu podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Na podstawie art. 4 pkt 2a ustawy systemowej płatnikiem składek dla pracowników jest pracodawca. Ten sam podmiot realizuje obowiązek odprowadzania składek na ubezpieczenie zdrowotne (art. 85 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1938).

Sąd Okręgowy stwierdził ponadto, że według art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 1263) 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 uprawianie sportu może odbywać się w ramach stosunku pracy łączącego sportowca z klubem. Sportowiec zatrudniony przez klub sportowy na podstawie umowy o pracę podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, wypadkowemu i chorobowemu, stosownie do art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 10 i art. 11 ustawy systemowej. Sportowca z klubem sportowym może również łączyć umowa, na podstawie której sportowiec otrzymuje stypendium sportowe. Stypendium sportowe przysługuje od klubu sportowego (art. 5 ustawy o sporcie), jednostek samorządu terytorialnego (art. 31 tej ustawy) albo od ministra właściwego do spraw kultury fizycznej (art. 32 tej ustawy). Według art. 33 ustawy o sporcie, 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 systemowej. Środki na stypendia mogą pochodzić z dotacji celowych od jednostek samorządu terytorialnego (art. 28 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 ustawy o sporcie).

Stypendium sportowe stanowi osobny tytuł ubezpieczenia. Jak wynika z art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy systemowej, obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami pobierającymi stypendium sportowe. Z kolei art. 8 ust. 12 ustawy systemowej 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.

Mając na uwadze przytoczone uregulowania prawne i ustalony stan faktyczny, Sąd Okręgowy stwierdził, że zaskarżone decyzje odpowiadają prawu. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy, świadczenia otrzymywane przez członków kadry szkoleniowej nie były bowiem stypendiami ani nagrodami sportowymi (w rozumieniu ustawy o sporcie) ze względu na swój charakter oraz cel i okoliczności ich przyznania i wypłacania, lecz stanowiły element (część) wynagrodzenia za pracę.

Przed podjęciem decyzji o zatrudnieniu u płatnika składek członkowie kadry szkoleniowej negocjowali wynagrodzenie i byli informowani, że część ich dochodu

stanowić będzie stypendium sportowe, od którego nie będą odprowadzane składki ubezpieczeniowe. W ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom odwołującej się spółki, nie wiedzieli, które z ciążących na nich obowiązków, opisanych w kontraktach, wynikają z umowy o pracę, a które z otrzymywania stypendium. Rozróżnienia takiego nie można było dokonać, gdyż wszystkie obowiązki – udział w treningach, udział w meczach, doskonalenie formy sportowej, prowadzenie sportowego trybu życia – pozostawały ze sobą w ścisłym związku i wynikały z istoty zawodowego uprawiania sportu. Bezpośrednim przełożonym członków kadry szkoleniowej był dyrektor sportowy, który egzekwował od nich wykonanie nałożonych obowiązków, m.in. w zakresie treningów i utrzymywania formy sportowej. W konsekwencji obowiązki te należało zaliczyć do obowiązków wynikających ze stosunku pracy, a nie obowiązków wynikających z otrzymywania stypendium.

Sąd pierwszej instancji stwierdził ponadto, że wysokość stypendium była zależna wprost od umiejętności zatrudnianego pracownika, jego wieku, potencjału, przydatności dla spółki jako pracodawcy i była negocjowana na etapie zawierania umowy o pracę-kontraktu. Nie sposób zatem przyjąć, że była zależna od doskonalenia formy sportowej w przyszłości. Była to część wynagrodzenia wynikająca z oceny przydatności danego trenera czy menedżera dla drużyny lub spółki i nie miała charakteru stypendium sportowego. Z kolei przyznawane trenerom „nagrody sportowe” miały w istocie charakter premii uznaniowej za wyniki w pracy, przyznawanej przez bezpośredniego przełożonego i indywidualnie przez niego ustalonej. Miały na celu zmobilizowanie pracownika do osiągania jak najlepszych rezultatów pracy i były ściśle związane ze stosunkiem pracy jako wypłacane za efekty tej pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, odwołująca się nie przedstawiła dowodów potwierdzających, że nagrody i stypendia przysługiwały w określonej wysokości za określone osiągnięcia sportowe, nie pozostając w związku ze stosunkiem pracy. Nie ujawniła, jakimi kryteriami kierował się dyrektor sportowy przy podziale nagród.

Płatnik składek rozdzielił wynagrodzenie przysługujące trenerom oraz menedżerowi ze stosunku pracy na wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia pieniężne, w założeniu nieobjęte obowiązkiem składkowym. Zgodnie zaś z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia

emerytalne i rentowe ubezpieczonych, będących pracownikami, stanowi przychód, o którym mowa m.in. w art. 4 pkt 9 tej 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 (wypłacone 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 związku z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, tekst jednolity: Dz.U. z 2018 r., poz. 1509 ze zm.).

Podstawę wymiaru składek członków kadry szkoleniowej będących pracownikami powinny stanowić zatem wszystkie faktyczne dochody uzyskane przez nich z tytułu zawodowego uprawiania sportu, w ramach umów zawartych z T. S.A. Za pozbawioną znaczenia Sąd Okręgowy uznał przy tym okoliczność, z jakiego źródła pracodawca pozyskał środki na wynagrodzenia dla pracowników. Tym samym, wbrew założeniom płatnika składek, wypłacane trenerom i menedżerowi świadczenia pieniężne określone jako „stypendia sportowe” i „nagrody sportowe” stanowiły przychód ze stosunku pracy i jako takie wchodziły w skład podstaw wymiaru składek.

Jednocześnie Sąd Okręgowy stwierdził, że gdyby przyjąć, jak sugerowała odwołująca się spółka, że płatnika i członków kadry szkoleniowej łączyły dwie odrębne umowy – umowa o pracę i umowa stypendialna – i obie były niezależnie od siebie realizowane, to taki stan faktyczny wyczerpywałby dyspozycję art. 8 ust. 2a ustawy systemowej. Bezsporne było bowiem, że trenerzy i menedżer realizowali umowy o pracę, na podstawie których ich obowiązki sprowadzały się do uczestniczenia w treningach i meczach. Dodatkowo spółka twierdziła, że w ramach umów stypendialnych, które zawarła ze swoimi pracownikami, byli oni zobowiązani do utrzymywania ewentualnie podnoszenia formy sportowej przez prowadzenie higienicznego trybu życia oraz odbywania treningów zgodnie z zaleceniami przełożonych, czyli w tym przypadku dyrektora sportowego. Zatem, realizując umowy stypendialne, członkowie kadry szkoleniowej wykonywali faktycznie pracę,

której efekty odbierał pracodawca, a przychód z tytułu umów stypendialnych był przychodem za efekty pracy, wykonywanej w ramach stosunku pracy, czyli był faktycznie wynagrodzeniem za pracę. Pracodawca oceniał bowiem efekty pracy swojego pracownika i przyznawał mu określoną gratyfikację pieniężną za te efekty, czyli świadczenie o charakterze premii uznaniowej. Świadczenie to, mimo nazwania go stypendium sportowym, faktycznie było składnikiem wynagrodzenia za pracę. Wobec tego zawarcie przez płatnika 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 systemowej, ponieważ umowa stypendialna stanowiła inną umowę o świadczenie usług zawartą z własnym pracodawcą, w ramach której pracownik wykonywał pracę na rzecz tego pracodawcy. Tym samym nawet przy przyjęciu konstrukcji sugerowanej przez odwołującą się spółkę, stypendium sportowe podlegałoby obowiązkowi składkowemu.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł płatnik składnik T. S.A., zaskarżając wyrok w całości. W apelacji zarzucono między innymi naruszenie: (-) art. 5 w związku z art. 28 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, (-) art. 65 § 1 k.c., (-) art. 353¹ k.c., (-) art. 8 ust. 2 ustawy systemowej, (-) art. 6 ust. 1 pkt 7 i art. 8 ust. 12 ustawy systemowej w związku z art. 33 ustawy o sporcie, (-) art. 18 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy systemowej w związku z art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz (-) art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z 23 maja 2019 r., oddalił apelację.

Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego, uznając, że dokonana przez ten Sąd analiza wyników postępowania dowodowego nie narusza art. 233 § 1 k.p.c.

Dokonując oceny materialnoprawnej, Sąd Apelacyjny zwrócił uwagę, że o rodzaju zawartej umowy nie decyduje jej nazwa, lecz treść. Istotne jest ponadto, że przepisy prawa ubezpieczeń społecznych mają charakter przepisów *ius cogens*, a zatem wolą stron nie można zniweczyć skutków prawnych podlegania ubezpieczeniu społecznemu z mocy prawa.

Odnosząc się do kwestii sposobu ustalenia podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, Sąd Apelacyjny podkreślił, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami tytułem do ubezpieczenia ubezpieczonych W. M. i D. S. zatrudnionych na stanowisku trenera oraz J. S. zatrudnionego w charakterze menedżera sportu były – zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej – umowy o pracę łączące ich z klubem sportowym. Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych, będących pracownikami, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9, co oznacza przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Z kolei art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, odczytywany w związku z art. 11 ust. 1 tej ustawy, za przychody ze stosunku pracy uznaje wszelkiego rodzaju otrzymane (wypłacone 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, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty, niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

W okolicznościach obecnej sprawy nie budzi wątpliwości, że wypłacane przez odwołującą się spółkę pracownikom (trenerom i menedżerowi sportu) „stypendia sportowe” stanowiły w istocie przychody z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Świadczenia te były wypłacane przez pracodawcę z własnych środków i właśnie realizacja stosunków pracy stanowiła podstawę ich wypłaty ubezpieczonym.

Wyłączenia spornego świadczenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i w konsekwencji także ubezpieczenie zdrowotne nie przewidują przy tym zarówno przepisy ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, jak i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18

grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Odnosząc się natomiast do tezy, że ubezpieczeni byli jednocześnie stypendystami sportowymi, Sąd drugiej instancji zwrócił uwagę, że ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie nie zawierają legalnej definicji terminu „stypendium” („stypendium sportowe”), z tym że – zgodnie z art. 5 ustawy o sporcie – klub sportowy może ustanawiać i finansować okresowe stypendia sportowe dla zawodników, podczas gdy w niniejszej sprawie spór dotyczy podstawy wymiaru składek pracowników zatrudnionych w charakterze trenerów i menedżera sportu (a nie zawodników). W potocznym rozumieniu termin „stypendium” oznacza z kolei pomoc finansową (przyznawane pieniądze) udzielaną komuś przez państwo lub inny podmiot, na jakiś czas, ze względu na szczególne umiejętności w jakiejś dziedzinie, aby umożliwić dalszy rozwój. Opisywanemu przez strony w umowach o pracę świadczeniu, określonym przez nich jako „stypendium sportowe”, nie można nadać takiego charakteru, gdyż było ono ściśle związane z pracowniczym statusem trenerów i menedżera sportu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...) wniosła spółka T. S.A., zaskarżając wyrok w części dotyczącej ubezpieczonego W. M.. Skargę kasacyjną oparto na podstawach naruszenia prawa materialnego:

(-) art. 5 oraz art. 28 ust. 1 i ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że wypłacane przez płatnika składek „stypendia sportowe” stanowiły w istocie przychody z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy;

(-) art. 6 ust. 1 pkt 7, art. 8 ust. 12 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z art. 33 ust. 1 ustawy o sporcie, przez ich niezastosowanie i przyjęcie, że wypłacane przez płatnika składek „stypendia sportowe” powinny zostać wliczone do podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne;

(-) art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, przez błędną ich wykładnię i przyjęcie,

że wypłacane przez płatnika składek „stypendia sportowe” stanowiły w istocie przychody z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy;

(-) art. 65 § 1 i 2 k.c., przez dokonanie błędnej wykładni oświadczeń woli stron (płatnika składek i ubezpieczonego) i przyjęcie, że strony były związane wyłącznie stosunkiem pracy, a ustalenia dotyczące stypendium sportowego w umowie o pracę nie stanowiły klauzuli subsydiarnej, mającej charakter umowy prawa cywilnego;

(-) art. 353¹ k.c., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że strony (płatnik składek i ubezpieczony) były związane wyłącznie stosunkiem pracy, a ustalenia dotyczące stypendium sportowego w umowie o pracę nie stanowiły klauzuli subsydiarnej, mającej charakter umowy prawa cywilnego;

(-) art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, przez naruszenie prawa materialnego i wydanie wyroku w sprzeczności z zasadą państwa demokratycznego, prawnego i sprawiedliwego.

Strona skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zmianę zaskarżonej decyzji przez ustalenie, że podstawa wymiaru składek dla ubezpieczonego W. M., za okres od lutego 2012 r. do września 2012 r., nie obejmuje świadczeń z tytułu stypendium sportowego. Ponadto wniosła o zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika składek kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje oraz postępowanie kasacyjne. Formułując wniosek ewentualny, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku „w całości” i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz płatnika składek kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się uzasadniona i z tej przyczyny została uwzględniona. Ponieważ wyrok Sądu Apelacyjnego został zaskarżony jedynie w części dotyczącej ubezpieczonego W. M. (trenera), to tylko do sytuacji tego ubezpieczonego odnoszą się dalsze rozważania. Dlatego też, wbrew wnioskowi skargi kasacyjnej, w których zawarto żądanie uchylenia zaskarżonego wyroku „w

całości”, Sąd Najwyższy uchylił wyrok tylko w części dotyczącej ubezpieczonego W. M., bo tylko w takim zakresie został zaskarżony wyrok Sądu Apelacyjnego.

1. Rozważania należy rozpocząć od przypomnienia istoty sprawy, która dotyczyła ustalenia i oceny, czy stypendium sportowe wypłacone trenerowi obok wynagrodzenia za pracę podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne. W tym zakresie Sąd drugiej instancji niekorzystne dla skarżącego płatnika składek rozstrzygnięcie opart na przyjęciu, że strony łączyła tylko umowa o pracę, a nie umowa o pracę i umowa o stypendium sportowe, i dlatego o podstawie wymiaru składek decyduje całościowy przychód trenera z umowy o pracę, co obejmuje również stypendium sportowe traktowane jako część wynagrodzenia.

Skarżąca spółka w skardze kasacyjnej podważa rozstrzygnięcie Sądu Apelacyjnego, gdyż – w jej ocenie – nie obejmuje ono pełnego kontekstu normatywnego wynikającego z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz ustawy o sporcie.

W postępowaniu kasacyjnym wiążące były przy tym ustalenia faktyczne obydwu Sądów *meriti* (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), z których wynika, że odwołująca się spółka zawarła 14 stycznia 2012 r. z ubezpieczonym W. M. „kontrakt o profesjonalne uprawianie hokeja na lodzie – umowę o pracę”. Ubezpieczony został zatrudniony za stałym wynagrodzeniem miesięcznym, a dodatkowo za świadczenie pracy trenera miał otrzymywać stypendium sportowe. W ramach zawartego kontraktu spółka wypłacała ubezpieczonemu jako trenerowi wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, które było stałe, oraz dodatkowo stypendium sportowe. Wysokość stypendium sportowego była negocjowana przy zatrudnieniu i wyrażała się stałą kwotą miesięczną. Stypendium sportowe było przyznawane od chwili zawarcia umowy o pracę. W trakcie negocjacji przed zawarciem umowy pracownik (ubezpieczony) był informowany o rozdziale jego dochodów na wynagrodzenie z umowy o pracę i stypendium sportowe. Ponadto członkowie kadry szkoleniowej mieli świadomość, że w ramach kontraktu będą mieli wypłacane wynagrodzenie oraz stypendium. Wynagrodzenie za pracę było wypłacane w określonej wysokości, niezależnie od oceny dokonywanej przez pracodawcę. Środki na wynagrodzenia i stypendia pochodziły z dotacji Gminy T.. Gmina nie

dzieliła jednak przyznawanej odwołującej się spółce dotacji celowej na kwoty wynagrodzeń i kwoty stypendiów sportowych.

Z ustaleń tych wynika, że ubezpieczony otrzymywał równolegle wynagrodzenie za pracę oraz stypendium sportowe. Stypendium nie mogło być w takiej sytuacji utożsamiane z wynagrodzeniem za pracę, skoro strony umowy o pracę (pracownik oraz pracodawca) wyraźnie to rozróżniały, jeszcze na etapie negocjacji przed zawarciem umowy o pracę.

Sąd Okręgowy ustalił także, że płatnik składek T. S.A., którego jedynym akcjonariuszem jest Gmina T., jako organizacja pożytku publicznego jest klubem sportowym, w którym działają trzy sekcje: hokeja, piłki nożnej i koszykówki. W. M. był zatrudniony w spornym okresie na podstawie umowy o pracę jako trener hokeja. Był zatrudniony za stałym wynagrodzeniem miesięcznym, niezależnie od którego za świadczenie pracy otrzymywał stypendium sportowe w stałej wysokości. Ubezpieczony jako trener był zobowiązany do bezpośredniego i aktywnego udziału w procesie szkoleniowym przez zaangażowanie w przygotowania i prowadzenie zespołu w rozgrywkach, do opracowania i realizacji planów pracy, przygotowania harmonogramów zajęć, a w pozostałym zakresie jego obowiązki nie odbiegały od obowiązków zawodników. W uzasadnieniu zaskarżonej decyzji organ rentowy przyjął, że stypendium sportowe gwarantowane trenerowi w umowie o pracę stanowi przychód ze stosunku pracy, zaś płatnik składek nie wykazał, że miało ono związek z osiągnięciami sportowymi. Sąd Apelacyjny potwierdził trafność ustaleń i wniosków Sądu Okręgowego. Sąd przyjął, że stypendium sportowe wypłacone ubezpieczonemu podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. O rodzaju zawartej umowy decyduje jej treść. W tym kontekście nie budziło wątpliwości Sądu, że wypłacone stypendium sportowe stanowiło przychód ze stosunku pracy, ponieważ było wypłacane ze środków pracodawcy, a realizacja stosunku pracy stanowiła podstawę jego wypłaty. Przypomniał wreszcie Sąd, że stypendia sportowe ustanawiane i wypłacane przez kluby mogą być adresowane do zawodników, a zatem nie mogli otrzymywać takich stypendiów trenerzy.

2. Kwestia traktowania stypendiów sportowych jako tytułu ubezpieczenia społecznego oraz uwzględniania wypłaconego stypendium sportowego w ogólnych

przychodach ubezpieczonego została już wcześniej rozstrzygnięta w wyroku Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., I UK 283/18 (LEX nr 2783285). Wyrok ten dotyczył tego samego płatnika składek i stwierdzono w nim, że skoro stypendium sportowe jest świadczeniem określonym w ustawie o sporcie, to umowa obejmująca to świadczenie jest umową odrębną od stosunku pracy. Potwierdza to systematyka ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w szczególności jej art. 6 ust. 1 pkt 1 i pkt 7 oraz art. 8 ust. 12. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że gdy strony umówiły się o stypendium sportowe, to jego wypłata nie stanowi wypłaty wynagrodzenia za pracę, lecz wypłatę stypendium sportowego. Umowa o stypendium sportowe nie stanowi zatem umowy pracę albo jej części. Ubezpieczenie z tytułu pobierania stypendium sportowego ma charakter subsydiarny, gdy występuje w zbiegu z pracowniczym zatrudnieniem (art. 8 ust. 12 ustawy systemowej). Z przepisu tego nie wynika więc, że gdy dochodzi do zbiegu tych tytułów, nie występuje odrębny tytuł ubezpieczenia stypendysty sportowego. Stypendium sportowe nie składa się wówczas na jeden przychód z pracowniczego zatrudnienia łącznie z wynagrodzeniem za pracę.

Sąd Najwyższy rozpoznający obecną skargę kasacyjną uwzględnił w swoim rozstrzygnięciu powołany wyżej wyrok, choćby ze względu na tożsamość płatnika składek i podobieństwo stanów faktycznych.

Wypada jednak zauważyć, że sprawa zakończona wyrokiem Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., I UK 283/18, nie jest tożsama ze sprawą rozpoznawaną w obecnym postępowaniu kasacyjnym. W rozpoznawanej sprawie chodziło o stypendium sportowe przyznane i wypłacane trenerowi (ubezpieczonemu W. M.), w sprawie I UK 283/18 chodziło o stypendia sportowe wypłacane zawodnikom. Ubezpieczony W. M. nie był zawodnikiem, klub sportowy nie mógł mu zatem przyznać stypendium sportowego na podstawie art. 5 ustawy o sporcie. Stypendium mogła mu natomiast przyznać jednostka samorządu terytorialnego – w tym przypadku Gmina T. – na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy o sporcie. Dlatego w rozpoznawanej sprawie stanowczego przyjęcia (lub wykluczenia) wymagało to, czy trenerowi było wypłacane stypendium sportowe ze środków gminy i czy można do jego sytuacji zastosować art. 31 ust. 2 ustawy o sporcie.

3. Odniesienie się do zarzutów skargi kasacyjnej wymaga przypomnienia obowiązujących regulacji prawnych.

Według art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (obecnie tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r., poz. 423, dalej: ustawa systemowa), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, między innymi, pracownicy (pkt 1) oraz osoby pobierające stypendium sportowe, zwane stypendystami sportowymi (pkt 7). Z kolei art. 8 tej ustawy (obejmujący ustawowe definicje) w ust. 12 stanowi, że 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. Już tylko przywołane przepisy ustawy systemowej przewidują dwa odrębne tytuły podlegania ubezpieczeniom społecznym – wykonywanie pracy (za wynagrodzeniem) oraz pobieranie stypendium sportowego.

Sytuacje, w których mogą być przyznane (i są pobierane) stypendia sportowe reguluje ustawa z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie (tekst jednolity: Dz.U. z 2020 r., poz. 1133, dalej: ustawa o sporcie). Przewiduje ona, że klub sportowy może ustanawiać i finansować okresowe stypendia sportowe dla zawodników (art. 5), jednak nie tylko zawodnicy mogą być stypendystami sportowymi w świetle przepisów tej ustawy. Według art. 31 ust. 2 ustawy o sporcie, jednostki samorządu terytorialnego mogą przyznawać stypendia lub nagrody dla trenerów prowadzących szkolenie zawodników osiągających wysokie wyniki sportowe w międzynarodowym współzawodnictwie sportowym lub w krajowym współzawodnictwie sportowym, stypendia te są finansowane z budżetu tych jednostek. Jak z tego wynika, stypendystą sportowym może być także trener, a nie jedynie zawodnik.

W związku z tym, że odwołująca się spółka T. S.A. w T. (płatnik składek) jest spółką samorządową (jedynym akcjonariuszem spółki jest Gmina T.), mają do niej zastosowanie te przepisy ustawy o sporcie, które dotyczą finansowania działalności sportowej przez jednostki samorządu terytorialnego. W tym kontekście należy przytoczyć przede wszystkim art. 27 i 28 ustawy o sporcie.

Zgodnie z art. 27 tej ustawy, tworzenie warunków, w tym organizacyjnych, sprzyjających rozwojowi sportu stanowi zadanie własne jednostek samorządu terytorialnego (ust. 1). Organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego może

określić, w drodze uchwały, warunki i tryb finansowania zadania własnego, o którym mowa w ust. 1, wskazując w uchwale cel publiczny z zakresu sportu, który jednostka ta zamierza osiągnąć (ust. 2). Z kolei według art. 28 ustawy o sporcie klub sportowy, działający na obszarze danej jednostki samorządu terytorialnego, nie działający w celu osiągnięcia zysku, może otrzymywać dotację celową z budżetu tej jednostki na podstawie uchwały, o której mowa w art. 27 ust. 2 (ust. 1). Dotacja, o której mowa w ust. 1, ma służyć realizacji celu publicznego, o którym stanowi art. 27 ust. 2, i może być przeznaczona w szczególności na: 1) realizację programów szkolenia sportowego, 2) zakup sprzętu sportowego, 3) pokrycie kosztów organizowania zawodów sportowych lub uczestnictwa w tych zawodach, 4) pokrycie kosztów korzystania z obiektów sportowych dla celów szkolenia sportowego, 5) sfinansowanie stypendiów sportowych i wynagrodzenia kadry szkoleniowej – 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. Wreszcie, zgodnie z art. 31 ust. 1 ustawy o sporcie, jednostki samorządu terytorialnego mogą ustanawiać i finansować okresowe stypendia sportowe oraz nagrody i wyróżnienia dla osób fizycznych za osiągnięte wyniki sportowe.

Jak wynika z przytoczonych przepisów, jednostka samorządu terytorialnego (np. miasto lub gmina) finansuje działalność sportową ze środków własnych, co może polegać na przekazaniu dotacji celowej z budżetu tej jednostki na rzecz klubu sportowego działającego na jej obszarze a dotacja ta może być przeznaczona na sfinansowanie stypendiów sportowych i wynagrodzenia kadry szkoleniowej. Stypendium sportowe pochodzące z dotacji jednostki samorządu terytorialnego może uzyskać także trener.

W rozpoznawanej sprawie ustalono, że wynagrodzenie oraz stypendium sportowe były wypłacane ubezpieczonemu z dotacji przekazanych odwołującej się spółce przez Gminę T.. Uwzględniając ustalony stan faktyczny, można zatem przyjąć, że ubezpieczony prawdopodobnie otrzymywał stypendium sportowe na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy o sporcie (prawdopodobnie, bo nie zostało to stanowczo przesądzone w zaskarżonym wyroku Sądu Apelacyjnego). Gdyby tak było, należałoby przyjąć, że był stypendystą sportowym w rozumieniu art. 6 ust. 1

pkt 7 oraz art. 8 ust. 12 ustawy systemowej. Zgodnie bowiem z art. 33 ust. 1 ustawy o sporcie, osoby pobierające stypendia sportowe, o których mowa między innymi w art. 5 (zawodnicy) oraz art. 31 ust. 1 i 2 (trenerzy), są stypendystami sportowymi w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, a okres ich pobierania zalicza się do okresu zatrudnienia w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 7 ustawy systemowej, pobierający stypendium sportowe podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, o ile – zgodnie z art. 8 ust. 12 ustawy systemowej – nie uczą się, nie studiują, ani nie podlegają ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z innego tytułu. Podstawę wymiaru składek takich osób stanowi kwota stypendium zgodnie z art. 18 ust. 4 pkt 2 ustawy systemowej. Natomiast art. 4 pkt 9 tej ustawy stanowi, że przychodem są przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu między innymi: zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub stypendium sportowego. Zgodnie natomiast z brzmieniem art. 13 pkt 2 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz.U. z 2021 r., poz. 1128 ze zm., dalej: ustawa o PIT) stypendia sportowe są klasyfikowane jako przychody z działalności wykonywanej osobiście (art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy o PIT), wobec czego stanowią źródło przychodów odrębne od stosunku pracy (art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy o PIT).

Jeżeli wypłacone świadczenie jest w istocie stypendium sportowym w rozumieniu ustawy o sporcie, to nie ma możliwości zaklasyfikowania go jako przychodu pochodzącego ze stosunku pracy. Nawet traktowanie art. 12 ust. 1 ustawy o PIT zawierającego definicję przychodów ze stosunku pracy jako przepisu o stosunkowo szerokim czy wręcz otwartym zakresie przedmiotowym – zwłaszcza w odniesieniu do „wszelkiego rodzaju wypłat pieniężnych (...) bez względu na źródło finansowania tych wypłat (...), a w szczególności (...) wszelkich innych kwot niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona (...)” – nie zwalnia od potraktowania stypendium sportowego jako świadczenia wyłączanego przepisem szczególnym (art. 13 pkt 2 ustawy o PIT) z przychodów ze stosunku pracy. Z tej

perspektywy przychód z tytułu stypendium sportowego nie jest przychodem ze stosunku pracy, a zatem nie stanowi również składowej podstawy wymiaru składki z pracowniczego tytułu ubezpieczenia społecznego. Jednocześnie – w razie współwystąpienia tytułu pracowniczego z pobieraniem stypendium sportowego – ten ostatni tytuł nie wygeneruje obowiązku podlegania ubezpieczeniom na podstawie art. 8 ust. 12 ustawy systemowej ze względu na brzmienie przepisów dotyczących zbiegu tytułów ubezpieczeń (art. 9 ustawy systemowej).

4. Zastosowanie przedstawionej wykładni w konkretnym stanie faktycznym uzależnione jest od ustalenia, czy wypłata dokonana między podmiotami (ubezpieczonym i płatnikiem składek) jest w istocie stypendium sportowym, o którym mowa ustawie z dnia 25 czerwca 2010 r. o sporcie. Ustawa ta przewiduje, że stypendia sportowe dla zawodników mogą być ustanawiane i finansowane przez kluby sportowe (art. 5 ustawy o sporcie), a dla trenerów przez jednostki samorządu terytorialnego (art. 31 ustawy o sporcie) oraz ministra właściwego do spraw kultury fizycznej (art. 32 ustawy o sporcie). W art. 33 ust. 1 ustawy o sporcie potwierdzono, że pobierający wszystkiego rodzaju stypendia sportowe, w tym również stypendia ustanawiane i finansowane przez jednostki samorządu terytorialnego dla trenerów, są stypendystami sportowymi w rozumieniu przepisów ustawy systemowej. Ponadto nie działający w celu osiągnięcia zysku klub sportowy może otrzymywać dotację celową z budżetu właściwej miejscowo jednostki samorządu terytorialnego (art. 28 ust. 1 ustawy o sporcie), a dotacja ta może być przeznaczona w szczególności na sfinansowanie stypendiów sportowych i wynagrodzenia kadry szkoleniowej – 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 (art. 28 ust. 2 pkt 5 ustawy o sporcie). Stypendia sportowe, w tym stypendia klubów sportowych, są okresowe. Przesłanka okresowości jest jedyną wprost wyrażoną w ustawie cechą charakteryzującą stypendium sportowe.

Poprzednio obowiązująca ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o sporcie kwalifikowanym (Dz.U. Nr 155, poz. 1298 ze zm.) w art. 34 ust. 1 stawiała dale idące wymagania dla takich świadczeń. Były one przewidziane wyłącznie dla zawodników, którzy nie otrzymywali wynagrodzenia w związku z uprawianiem

sportu kwalifikowanego (sportowcy-amatorzy). Wobec braku takiego kryterium w obecnie obowiązującej ustawie o sporcie, nie powinno budzić zastrzeżeń, że stypendium mogą również otrzymywać profesjonaliści, czyli osoby jednocześnie uprawiające sport na podstawie stosunku pracy. W nieobowiązującym już art. 34 ust. 1 ustawy o sporcie kwalifikowanym zastrzegano również, aby podstawą wypłaty stypendium była zawarta umowa. Obecnie żadne z wymienionych ograniczeń nie obowiązuje, a zatem przy ustalaniu, czy wypłacane w konkretnej sprawie świadczenie jest stypendium sportowym, należy posłużyć się językowym znaczeniem pojęcia stypendium sportowe oraz celem jego wypłaty. Należy również weryfikować, czy podmiot ustanawiający i finansujący stypendium jest klubem sportowym, czy też stypendium zostało przyznane przez jednostkę samorządu terytorialnego, co dotyczy trenerów prowadzących szkolenie zawodników osiągających wysokie wyniki sportowe w międzynarodowym współzawodnictwie sportowym lub w krajowym współzawodnictwie sportowym, pamiętając o tym, że stypendia dla trenerów są finansowane z budżetu tych jednostek. Należy uwzględnić w związku z tym, czy otrzymujący stypendium jest zawodnikiem czy trenerem, oraz czy ma ono okresowy charakter.

W rozpoznawanej sprawie te kwestie nie zostały wyjaśnione w stanowczy sposób, z uwzględnieniem wyraźnego rozróżnienia przez ustawę o sporcie sytuacji wypłacania stypendium sportowego zawodnikowi (art. 5 tej ustawy) oraz trenerowi (art. 31 ust. 2 tej ustawy).

5. Chociaż wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., I UK 283/18, dotyczył innego stanu faktycznego (stypendium sportowego wypłacanego zawodnikom, a nie trenerom), możliwe jest uwzględnienie niektórych argumentów przedstawionych w przywołanym orzeczeniu.

Sąd Najwyższy argumentował, że nie można zgodzić się z ogólną tezą organu rentowego, że skoro stypendia sportowe stanowiły przychód, to również (automatycznie) składają się na podstawę wymiaru składek. Założenie to nie jest wystarczającą podstawą do oddalenia odwołania spółki od decyzji organu rentowego. Różne są źródła przychodu i nie każdy przychód jest podstawą wymiaru składek, choćby dlatego, że przy zbiegu tytułów ubezpieczenia decyduje tytuł główny (mający ustawowe pierwszeństwo), czyli stanowiący podstawę podlegania

ubezpieceniom społecznym. Przychód z tego tytułu stanowi wówczas podstawę składek. Tak jest właśnie w przypadku ubezpieczenia z tytułu pracowniczego zatrudnienia i ubezpieczenia z tytułu pobierania stypendium sportowego (art. 6 ust. 1 pkt 1 i pkt 7 ustawy systemowej). Ten drugi tytuł ma charakter subsydiarny, gdy występuje w zbiegu z pracowniczym zatrudnieniem. Z art. 8 ust. 12 ustawy systemowej nie wynika więc, że gdy występuje zbieg tych dwóch tytułów (umowy o pracę i stypendium sportowego), to nie występuje już odrębny tytuł ubezpieczenia stypendysty sportowego. Owszem, występuje, tyle że przychód z tego tytułu nie wchodzi do podstawy wymiary składek ze względu na przepisy o zbiegu tytułów ubezpieczenia. Stypendium sportowe nie składa się wówczas na jeden przychód z wynagrodzeniem z pracowniczego zatrudnienia. Stypendium sportowe nie jest częścią wynagrodzenia za pracę, bowiem więź prawna, na której oparta jest wypłata stypendium sportowego, jest stosunkiem prawnym odrębnym od umowy o pracę.

Organ rentowy oparł zaskarżoną decyzję na zasadniczo odmiennej wykładni zobowiązania ujętego przede wszystkim w umowie zawartej z ubezpieczonym i na tej podstawie przyjął, że stypendium sportowe składa się na wynagrodzenia za pracę, bo nie ma uzasadnienia kauzalnego (właściwego) dla stypendiów sportowych.

Stypendia sportowe są uregulowane w ustawie o sporcie (art. 5, art. 28 ust. 2 pkt 5, art. 31 tej ustawy). Osoby pobierające stypendia sportowe są stypendystami sportowymi w rozumieniu przepisów ustawy systemowej (art. 33 ustawy o sporcie). Jeżeli klub sportowy rozdziela umowę o pracę z zawodnikiem (podobnie z trenerem) od umowy o stypendium, w tym rozdziela jego zadania jako pracownika i zobowiązania właściwe dla stypendium sportowego, to należy przyjąć istnienie dwóch tytułów ubezpieczenia i nie można zarzucać naruszenia prawa przez dążenie do obniżenia składek na ubezpieczenia społeczne w związku z przepisami dotyczącymi zbiegu tych tytułów. Zatrudnienie pracownicze jest głównym tytułem ubezpieczenia i wyłącza ubezpieczenia społeczne z tytułu stypendium sportowego (art. 9 ust. 1 ustawy systemowej). Ustawa o sporcie ani ustawa systemowa nie wprowadzają ograniczenia dla wysokości stypendium sportowego jako warunku subsydiarności tytułów ubezpieczenia. Nie ma więc progu ustawowego, po

przekroczeniu którego stypendium sportowe przestawałoby być już subsydiarnym tytułem ubezpieczenia społecznego w relacji do wynagrodzenia z pracowniczego zatrudnienia. Ustawodawca dopuszcza istnienie stypendium sportowego obok umowy cywilnej lub umowy o pracę, które obejmują konkretne zadania i obowiązki zawodników (podobnie trenerów). Natomiast stypendium sportowe ma inne przeznaczenie, które w tym przypadku może być łączone z określonym reżimem postępowania zawodnika (podobnie trenera). Jeśli chodzi o sytuacje trenera można odróżnić obowiązki pracownicze (na przykład w ramach umowy o pracę trener był zobowiązany do bezpośredniego i aktywnego udziału w procesie szkoleniowym przez zaangażowanie się w przygotowania i prowadzenie zespołu w rozgrywkach, do opracowania i realizacji planów pracy, przygotowania harmonogramów zajęć) od obowiązków wynikających z umowy o stypendium sportowe (na przykład w ramach umowy o stypendium sportowe trener miał przestrzegać sportowego trybu życia, poddawać się badaniom lekarskim, nie spożywać alkoholu przed treningami i meczami, obowiązywał go zakaz uprawniania sportów ekstremalnych takich jak jazda na motocyklu i nartach). W takim ujęciu stypendium jest świadczeniem odrębnym od wynagrodzenia za pracę.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy przyjął, wbrew twierdzeniom odwołującej się spółki, że trenerzy nie wiedzieli, które z ciążących na nich obowiązków, opisanych w kontraktach, wynikają z umowy o pracę, a które z otrzymywania stypendium. Rozróżnienia takiego nie można było dokonać, gdyż wszystkie obowiązki – udział w treningach, udział w meczach, doskonalenie formy sportowej, prowadzenie sportowego trybu życia – pozostawały ze sobą w ścisłym związku i wynikały z istoty zawodowego uprawiania sportu. Jeżeli jednak dałoby się rozdzielić obowiązki wynikające z umowy o pracę od obowiązków wynikających z umowy o stypendium sportowe, wówczas ocena co do odrębności świadczenia w postaci stypendium sportowego od wynagrodzenia za pracę mogłaby być inna.

Ujęcie w jednym dokumencie (kontrakcie) zarówno obowiązków pracowniczych, jak i obowiązków wynikających z umowy cywilnoprawnej o stypendium sportowe nie zmienia odrębności tych umów. Stypendium sportowe ma swoje osadzenie w ustawie o sporcie. Obok obowiązków (zadań) właściwych dla pracowniczego zatrudnienia, kontrakt z trenerem może zawierać szereg zastrzeżeń

(obwarowań) dotyczących jego życia prywatnego, co uzasadnia twierdzenie skarżącej, że w tym zakresie wykraczały one poza zadania i czas pracy pracownika. Wprowadzały szereg ograniczeń w części pozapracowniczej, czyli osobistej trenera, dotyczących właściwego postępowania i wymagających określonego zachowania przez ubezpieczonego jako szkoleniowca w określonych sytuacjach. Z tymi ostatnimi obowiązkami i ograniczeniami można łączyć stypendium sportowe, skoro rodzajowo różniły się od zadań pracowniczych i wykraczały poza zadaniowy czas pracy.

6. Skoro stypendium sportowe jest świadczeniem określonym w ustawie o sporcie, to umowa obejmująca to świadczenie jest umową odrębną od stosunku pracy. Potwierdza to systematyka ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 6 ust. 1 pkt 1 i pkt 7 oraz art. 8 ust. 12). Gdy strony umowy się o stypendium sportowe, to jego wypłata nie stanowi wypłaty wynagrodzenia za pracę, lecz tylko wypłatę stypendium sportowego. Umowa o stypendium sportowe nie stanowi zatem umowy pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2010 r., I PK 44/10, OSNP 2011 nr 23-24, poz. 294).

W art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ustawodawca nie niweczy umów cywilnoprawnych jako odrębnych tytułów ubezpieczenia, a jedynie w drodze szczególnej regulacji nakazuje zliczać przychód z wykonywania tych umów łącznie z przychodem ze stosunku pracy w jedną podstawę składek, zaś osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę objęta jest szczególną (rozszerzoną) definicją pracownika ze względu na zawarcie tych umów. Jest to jednak regulacja wyjątkowa i dlatego zamknięty jest krąg umów cywilnoprawnych objętych działaniem tego przepisu. W art. 8 ust. 2a ustawy systemowej ustawodawca nie ujął umowy o stypendium sportowe, choć w kolejnych ustępach tego artykułu regulował stypendium sportowe (art. 8 ust. 12), co prowadzi do wniosku, że więź będąca podstawą wypłacania stypendium sportowego, nie polega na wykonywaniu pracy na rzecz swojego pracodawcy (świadczeniu mu usług), czyli takiej jak w przypadku umów cywilnych wymienionych w art. 8 ust. 2a, lecz jest innym rodzajem umowy cywilnoprawnej, wykraczającym poza katalog umów ujętych w tym przepisie.

Dla rozstrzygnięcia sporu nie jest konieczne sformułowanie wiążącej definicji stypendium sportowego, skoro nie ma jej w ustawie o sporcie. Umowa dotycząca

wypłacania stypendium sportowego może być co do zasady (z reguły) zakwalifikowana jako umowa cywilna, jednak nie polega ona na świadczeniu usług przez sportowca za otrzymane stypendium. Można przyjąć, że ustawodawca pozostawia stronom ukształtowanie treści zobowiązania w tym zakresie. Decydować może szereg indywidualnych okoliczności, począwszy od dziedziny sportu, stopnia rozwoju i poziomu wykształcenia szkoleniowca. Nie jest też konieczne szczegółowe uregulowanie wszystkich obowiązków szkoleniowca, bo nie jest to umowa o wzajemne (ekwiwalentne) świadczenie trenera. Umowa o stypendium sportowe ma oparcie w ustawie. Zakres zadań związanych z pobieraniem stypendium sportowego powinien jednak wykraczać poza obowiązki (nie powinien się pokrywać z obowiązkami) trenera jako pracownika.

Z rozwiązań przyjętych w ustawie o sporcie wynika, że ustawodawca dopuszcza (jako zgodny z prawem) model więzi prawnej trenera z klubem sportowym, oparty jednocześnie na zatrudnieniu pracowniczym oraz pobieraniu stypendium sportowego, którego przeznaczenie jest odrębne od wynagrodzenia z tytułu pracowniczego zatrudnienia pracownika. Cel umowy o stypendium sportowe nie może być tożsamy z celem zawarcia umowy o pracę a obowiązki pracownika nie mogą pokrywać się z obowiązkami stypendysty. Ocenie powinny być poddane umowy dodatkowe, towarzyszące umowie o pracę (choć zawarcie w tym samym dokumencie – kontrakcie), dotyczące świadczeń określonych w ustawie o sporcie, które łączyły się z określonymi zobowiązaniami ubezpieczonego, ograniczającymi sferę życia prywatnego i wykraczającymi w ten sposób znacznie poza podstawowe obowiązki wynikające z pracowniczego zatrudnienia.

7. Podsumowując dotychczasowe rozważania, należy podkreślić, że dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie ma ustalenie obydwu Sądów, że finansowanie stypendiów dla trenerów miało źródło w dotacji przyznanej przez jednostkę samorządu terytorialnego (Gminę T.). Było to dla trenera zatrudnionego jednocześnie na podstawie umowy o pracę świadczenie dodatkowe w stosunku do wynagrodzenia. Jak wynika z ustaleń Sądów obydwu instancji trener był informowany, że będzie otrzymywał wynagrodzenie za pracę oraz stypendium sportowe. Godził się na to, mimo że taki układ był dla niego mniej korzystny przy

ustalaniu wysokości świadczeń z ubezpieczenia społecznego będących odzwierciedleniem podstawy wymiaru składek (np. zasiłku chorobowego).

W art. 5 ustawy o sporcie wyraźnie przewidziano, że stypendia sportowe ustanawiane i finansowane przez kluby sportowe są przeznaczone tylko dla zawodników. Na zakres podmiotowy stypendium klubowego należy jednak spojrzeć w kontekście art. 31 ust. 2 ustawy o sporcie, w którym przewidziano przyznawanie i finansowanie stypendiów dla trenerów przez jednostki samorządu terytorialnego. Można wobec tego stwierdzić, że środki otrzymywane przez ubezpieczonego będącego trenerem nie mogą być zaklasyfikowane jako stypendium sportowe jeżeli świadczenie było przyznane i finansowane bezpośrednio przez klub sportowy, choć jednocześnie trenerzy mogą otrzymywać stypendia przyznane przez jednostki samorządu terytorialnego. Na tę okoliczność zwrócił uwagę również Sąd Apelacyjny. Z tego punktu widzenia istotne może okazać się ustalenie, czy stypendium sportowe wypłacane ubezpieczonemu jako trenerowi było stypendium klubowym (art. 5 ustawy o sporcie nie przewiduje stypendium klubowego dla trenera), czy też stypendium, o którym mowa w art. 31 ust. 2 ustawy o sporcie (na tej podstawie prawnej stypendium może otrzymać trener).

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy, a za nim Apelacyjny, nie miały wątpliwości, że wypłacane przez skarżącą pracownikom stypendia sportowe stanowiły przychody z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Jest to ocena przedwczesna, nieuwzględniająca omówionych wcześniej szczegółowych regulacji ustawy o sporcie. Nie można przyjąć, że stypendium sportowe, będące w istocie odrębnym od stosunku pracy świadczeniem wynikającym z dodatkowej umowy o stypendium łączącej pracodawcę i pracownika, było równoznaczne ze świadczeniem usług prowadzącym do zastosowania art. 8 ust. 2a ustawy systemowej i uwzględnienia przychodu z takiej umowy w podstawie wymiaru składek. Umowa o stypendium sportowe nie może być utożsamiana z umową o świadczenie usług.

Wobec pierwotnego braku możliwości otrzymywania klubowego stypendium sportowego przez osoby inne niż zawodnik (np. przez trenera), sformułowany w skardze zarzut naruszenia art. 5 ustawy o sporcie jest nieuzasadniony, trafne

natomiast okazały się zarzuty naruszenia innych przepisów tej ustawy, z których wynika możliwość przyznania stypendium sportowego także trenerowi.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna podlegała uwzględnieniu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.