



Sygn. akt II UK 199/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Dawid Miąsik (sprawozdawca)

w sprawie z wniosku Polskiej Spółki [...] z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w G.
o wydanie pisemnej interpretacji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 czerwca 2018 r.,
skargi kasacyjnej organu rentowego od wyroku Sądu Apelacyjnego w W.
z dnia 26 października 2016 r., sygn. akt III AUa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Apelacyjnemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Decyzją z 28 marca 2014 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.
(organ rentowy), dokonując interpretacji w trybie art. 10 ustawy z dnia 2 lipca 2004
r. o swobodzie działalności gospodarczej (jednolity tekst: Dz.U. z 2013 r., poz. 672

ze zmianami, dalej jako usdg), uznał za nieprawidłowe stanowisko zawarte we wniosku Polskiej Spółki [...] Sp. z o.o. z siedzibą w W. (wnioskodawca) z 5 marca 2014 r. w przedmiocie ustalenia, czy przyznanie świadczenia pieniężnego zwanego „barbórką” stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Odwołanie od powyższej decyzji złożył wnioskodawca, wnosząc o jej zmianę w całości.

Wyrokiem z 22 stycznia 2015 r., XIV U .../14 Sąd Okręgowy w W. zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że uznał za prawidłowe stanowisko zawarte we wniosku złożonym 5 marca 2014 r. w sprawie nieuwzględnienia w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe kwoty przychodu z tytułu świadczenia pieniężnego zwanego „barbórką” oraz zasądził od organu rentowego narzecz wnioskodawcy kwotę 100 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że wnioskodawca jako pracodawca wypłaca swoim pracownikom tradycyjne jednorazowe świadczenie pieniężne tak zwane „barbórkowe”. Z treści § 33 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników K.Spółki [...] Sp. z o.o. w T. z października 2012 r. wynika, iż z okazji „Święta Branżowego” pracownikowi zatrudnionemu w dniu 4 grudnia przysługuje jednorazowe świadczenie pieniężne, zwane „barbórką”, płatne wraz z wynagrodzeniem za miesiąc listopad, w wysokości nie większej niż stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika i nie mniejszej niż stawka dziennego wynagrodzenia zasadniczego. Prawo do „barbórki” wyższej niż stawka dziennego wynagrodzenia zasadniczego przysługuje pracownikowi, który u pracodawcy podjął pracę nie później niż 15 stycznia roku, w którym wypłaca się barbórkę, i pozostaje w zatrudnieniu (umowa o pracę nie została rozwiązana) w dniu 4 grudnia tego roku oraz przepracował co najmniej 6 miesięcy w roku obrachunkowym, którego dotyczy „barbórka”. Decyzję o wypłacie „barbórki” wyższej niż stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika podejmuje Zarząd Spółki. Powyższe wymogi nie mają zastosowania do pracowników, którzy w ciągu roku obrachunkowego odeszli na emeryturę, rentę, świadczenie przedemerytalne, przebywali na urlopie wychowawczym,

zostali powołani do zasadniczej służby wojskowej, przeszli na zasiłek rehabilitacyjny, przeszli z zakładu wchodzącego w skład Grupy Kapitałowej [...] lub zostali zwolnieni w trybie ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zmianami, dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Wysokość „barbórki” określa się proporcjonalnie do czasu efektywnie przepracowanego w roku obrachunkowym.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł organ rentowy.

Wyrokiem z 26 października 2016 r., Sąd Apelacyjny w W. oddalił apelację organu rentowego i obciążył go kosztami postępowania.

Sąd Apelacyjny zauważył, że przepisy 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 (jednolity tekst: Dz.U. z 2017 r., poz. 1949 ze zmianami, dalej jako rozporządzenie MPiPS) wyłączające pewne przychody z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i pochodne od nich, mają charakter szczególny i należy je interpretować ściśle co powoduje, że także przepis § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia MPiPS wymaga ścisłej wykładni. Ustalenie pojęcia świadczenia przyznawanego z tytułu uroczystych dni wymaga odwołania się do tradycyjnego „barbórkowego”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że sporne w sprawie świadczenie, chociaż nie dotyczy górnictwa a Polskiej Spółki G[.], jest ściśle związane z uroczystym dniem i - jak wynika z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników K. Spółki [...] Sp. z o.o. - jest jedynym świadczeniem związanym z uroczystym dniem. Kryteria jego przyznawania są bardzo ściśle określone i nie są uzależnione od efektów pracy danego pracownika, a zatem od niego nie zależą. Świadczenie przewidziane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy ma charakter obligatoryjny zaś jego wysokość zależy tylko od okresu pracy w danym roku, gdyż każdemu pracownikowi przysługuje co najmniej w wysokości minimalnej, nie niższej niż stawka dziennego wynagrodzenia zasadniczego.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego wniósł organ rentowy, zaskarżając go w całości i wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy

do ponownego rozpoznania temu Sądowi, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie co do istoty sprawy oraz o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego. Organ rentowy zarzucił naruszenia przepisu § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia MPiPS przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że przysługujące na podstawie przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u przedsiębiorcy jednorazowe świadczenie pieniężne zwane „barbórką” spełnia warunki uprawniające do wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jako niestanowiące nagrody pieniężnej wypłacanej z tytułu uroczystego dnia.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną wnioskodawca wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna organu rentowego okazała się zasadna.

W zaskarżonym wyroku Sądu drugiej instancji przyjęto, że przychodem pracownika niestanowiącym podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest jednorazowe świadczenie pieniężne zwane „barbórką” przewidziane w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy (ZUZP) obowiązującym u powoda jako świadczenie przyznawane z tytułu uroczystych dni. Sąd drugiej instancji uwzględnił, że jest to jedyne świadczenie związane z uroczystym dniem, kryteria jego przyznawania zostały ściśle określone i nie są uzależnione od efektów pracy danego pracownika, świadczenie ma charakter obligatoryjny, wysokość świadczenia zależy tylko od okresu pracy w danym roku, świadczenie ma charakter roszczeniowy, każdemu pracownikowi przysługuje świadczenie co najmniej w minimalnej wysokości (nie niższej niż stawka dziennego wynagrodzenia zasadniczego).

Dokonując oceny prawidłowości powyższego rozumowania w świetle § 2 ust. 1 pkt 27 rozporządzenia MPiPS, przypomnieć należy, że przepisy tego rozporządzenia muszą być wykładane ściśle jako ustanawiające wyjątki od zasady

ustalania podstawy wymiaru składek od wszystkich przychodów ze stosunku pracy. Świadczenia wyłączone z podstawy oskładkowania to świadczenia pracodawcy z tytułu dodatkowych przywilejów pracowniczych, które nie są zależne od uznania pracodawcy i co do zasady stanowią dodatkowe świadczenia pracodawców o naturze wynagrodzeniowo-rozszczeniowej, co oznacza, że uprawniony pracownik może dochodzić ich realizacji na drodze sądowej (wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2011 r., I UK 30/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 246). Spełnienie tych przesłanek nie jest jednak wystarczające dla wyłączenia świadczenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 21 lutego 2012 r., I UK 238/11 (OSNP 2013 nr 3-4, poz. 36) katalog dodatkowych świadczeń niestanowiących podstawy wymiaru składek jest zamknięty. Są nimi tylko świadczenia wymienione w tym przepisie, a wśród nich świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni na podstawie kart branżowych lub układów zbiorowych pracy. Bez wątpienia nie chodzi o każde świadczenie wypłacane pracownikom określonej branży w okresie, na który przypada ich święto. Jak dalej wyjaśniono w uzasadnieniu powołanego wyroku, precyzując pojęcie „świadczenia przyznawanego z tytułu uroczystych dni”, ustawodawca odwołał się do tzw. tradycyjnego „barbórkowego”. Zgodnie zaś z § 3 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta górnika (Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13 ze zmianami) tradycyjne „barbórkowe” jest prawem honorowym, przyznawanym z okazji Dnia Górnika i co do zasady jest to świadczenie w naturze, a tylko ewentualnie w ekwiwalencie pieniężnym. Jak wyjaśniono w wyroku Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2011 r., I UK 155/11 (LEX nr 1129319) charakter analogiczny do tradycyjnego „barbórkowego” ma jedynie świadczenie, które przysługuje wszystkim pracownikom w ściśle określonym dniu w takiej samej (niewielkiej wysokości). Taki dodatek można uznać za prawo honorowe i symboliczne, przysługujące z tytułu uroczystego dnia.

Stosując się do przedstawionego wyżej rozumowania, za „świadczenia przyznawane z tytułu uroczystych dni” w dotychczasowym orzecznictwie uznano: 1) nagrody dla pracowników uczelni niebędących nauczycielami akademickimi, przyznane z okazji Dnia Edukacji Narodowej, wypłacone ze specjalnego funduszu

nagród (uchwała Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1995 r., II UZP 4/95, OSP 1996 nr 2, poz. 44) z uwagi na wypłatę tych nagród z odrębnego funduszu oraz nadanie im mocą uchwały organu uczelni charakteru nagrody okolicznościowej; 2) nagrody wypłacone pracownikom komornika z części ryczałtu kancelaryjnego z okazji uroczystych dni ustanowionych przez pracodawcę (uchwała Sądu Najwyższego z 28 listopada 1997 r., III ZP 33/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 366). Natomiast „nagroda pieniężna wypłacana na podstawie układu zbiorowego pracy z okazji uroczystego Dnia Górnika wchodzi do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne” (wyrok Sądu Najwyższego z 20 września 2011 r., I UK 30/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 246). Podobnie było w przypadku specjalnego wynagrodzenia rocznego z tytułu „Karty Hutnika” przysługujące pracownikom huty na podstawie układu zbiorowego pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 13 września 2011 r., I UK 38/11, OSNP 2012 nr 19-20, poz. 245) w formie pieniężnej, którego wysokość oraz termin wypłaty są przedmiotem corocznych ustaleń pracodawcy i związków zawodowych, dodatek nie jest określony w stałej wysokości (tak również wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2012 r., I UK 238/11, OSNP 2013 nr 3-4, poz. 36).

W sprawie I UK 238/11 przyjęto, że charakteru analogicznego do tradycyjnego „barbórkowego” nie ma „specjalny dodatek miesięczny z tytułu Karty Hutnika” przysługujący pracownikom w oparciu o zakładowy układ zbiorowy. Zasady przyznawania i wypłaty dodatkowego specjalnego wynagrodzenia rocznego z tytułu Karty Hutnika przewidywały, że wynosiło ono 5% podstawy po przepracowaniu 5 lat i wzrasta o 1% za każdy następny rok pracy, aż do 20% podstawy po przepracowaniu 20 lat pracy. Jego wypłata następowała w maju. Uprawnionymi do jego otrzymania byli pracownicy, którzy przepracowali pełny okres obliczeniowy i posiadali wymagany staż pracy w zakładach hutniczych. Zdaniem Sądu Najwyższego tego rodzaju świadczenia należało uznać za dodatkowe wynagrodzenie roczne wypłacane nie z tytułu uroczystego dnia a jedynie w okresie, na który przypada taki dzień (Dzień Hutnika). Tego rodzaju przychody pracowników osiągnięte w ciągu roku stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, skoro nawet nagrody pieniężne przyznawane z tytułu uroczystego dnia taką podstawę stanowią (§ 2 ust. 1 pkt 27 *in fine* rozporządzenia). Natomiast charakter analogiczny do tradycyjnego „barbórkowego”

miał wypłacany w dniu 10 maja danego roku „tradycyjny dodatek z okazji Dnia Hutnika”, który przysługiwał wszystkim pracownikom Huty w jednolitej, niewielkiej wysokości (100% średniej dniówki w Hucie). Można go było zatem uznać za prawo honorowe, symboliczne, przysługujące z tytułu uroczystego dnia, podobnie jak tradycyjne „barbórkowe”. Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyrokach z 13 września 2011 r., I UK 38/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 245), z 20 września 2011 r., I UK 30/11 (OSNP 2012 nr 19-20, poz. 246) oraz powołanej wyżej sprawie I UK 155/11.

Odnosząc powyższe do okoliczności faktycznych niniejszej sprawy, przypomnieć należy, że obowiązujący u wnioskodawcy ZUZP określał zasady naliczania i wypłaty tego świadczenia w następujący sposób: 1) wysokość nie mniejsza niż stawka dziennego wynagrodzenia zasadniczego oraz nie większa niż stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, 2) przysługuje każdemu pracownikowi zatrudnionemu w dniu 4 grudnia danego roku o ile, nie otrzymuje świadczenia w wysokości wyższej; 3) wyższe świadczenie mógł otrzymać pracownik zatrudniony nie później niż 1 stycznia danego roku, który przepracował w tym roku co najmniej 6 miesięcy; 4) decyzje o wypłacie barbórki w wysokości wyższej niż stawka miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego podejmuje zarząd powoda; 5) pewne kategorie aktualnych lub byłych pracowników zostały wyłączone z prawa do tego świadczenia; 6) wysokość barbórki określa się proporcjonalnie do czasu efektywnie przepracowanego w roku obrachunkowym.

Przy takim określeniu zasad naliczania i wypłaty tego świadczenia, charakterystycznych dla dodatkowego wynagrodzenia rocznego, Sąd Najwyższy stwierdza, że charakteru barbórki nie ma nawet świadczenie pieniężne przysługujące każdemu pracownikowi zatrudnionemu w dniu 4 grudnia w powodowej spółce w wysokości odpowiadającej stawce dziennego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika. Świadczenie w takiej wysokości ma co prawda charakter roszczeniowy, przysługuje - w zasadzie - każdemu zatrudnionemu pracownikowi. Nie ma jednak charakteru honorowego z tytułu uroczystego dnia, ponieważ nie zostało określone w niewielkiej i stałej, a przez to jednakowej, wysokości dla wszystkich pracowników. Z kolei w odniesieniu do świadczeń przewidzianych w wyższej wysokości, pracownik nie ma roszczenia o ich wypłatę,

gdyż o jego przyznaniu decyduje zarząd powoda.

Mając powyższe na względzie, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

kc