

Sygn. akt III AUa 99/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSO del. Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2013 r. w Szczecinie

sprawy E. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o wysokość składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

na skutek apelacji ubezpieczonego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 11 września 2012 r. sygn. akt VI U 698/12

zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzającą go decyzję organu rentowego i ustala, że do podstawy wymiaru składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za okresy wskazane w decyzji z dnia 19 lipca 2011r. nie wlicza się wartości bonów towarowych sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSO del. Beata Górską

Sygn. akt III AUa 99/13

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 19 lipca 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych stwierdził, że dla płatnik składek Zakład (...) kwota należnych składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za grudzień 2002 r., marzec 2004 r., grudzień 2004 r., marzec 2005 r., grudzień 2005 r., grudzień 2006 r., grudzień 2007 r., styczeń 2009 r. i grudzień 2009 r. wynosi odpowiednio 49,10 zł, 112,84 zł, 153,28 zł, 137,56 zł, 290,93 zł, 250,32 zł, 244,40 zł, 194,39 zł i 115,42 zł. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, iż w czasie kontroli przeprowadzonej u płatnika organ rentowy ustalił, iż E. K. (1) wypłacał bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia z pominięciem art.8

ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.). Podano również, że wymiaru składek dokonano na podstawie dokumentów zgromadzonych podczas kontroli.

Odwołanie od powyższej decyzji wniósł E. K. (2). W uzasadnieniu odwołania E. K. (2) podniósł, iż bony w całości wypłacane były z funduszu świadczeń socjalnych na podstawie obowiązującego u pracodawcy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. E. K. (2) podkreślił, iż bony wypłacane były w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego z pracowników. Ustalanie wartości przyznanych bonów towarowych odbywało się wyłącznie poprzez wyznaczonych przez załogę pracowników zajmujących stanowiska kierowników sklepów i brygadzystów poszczególnych działów, którzy znając sytuację materialną, rodzinną czy życiową bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w określonej wysokości np. po 100,00 zł lub po 300,00 zł. E. K. (2) zarzucił nadto organowi rentowemu błędną wykładnię art. 8 ustawy, podnosząc, iż ustawodawca w tym zakresie pozostawia swobodę działania zarówno pracodawcy jak i pracownikom. E. K. (2) wskazał, iż organ rentowy nie wskazał żadnego konkretnego przepisu prawa, nakładającego obowiązek żądania np. oświadczeń majątkowych, czy też przyznawania świadczeń z Funduszu wyłącznie po przedłożeniu podania czy wniosku. Mając na uwadze powyższe E. K. (2) wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez orzeczenie, że nie stwierdza się dla Zakładu (...) kwoty należnych składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za poszczególne miesiące 2002, 2004, 2005, 2006, 2007 i 2009 roku w łącznej wysokości 1 548,24 zł.

W odpowiedzi na odwołanie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Organ rentowy podkreślił, iż w wyniku kontroli ustalono, że płatnik dokonał wypłaty bonów towarowych dla pracowników z okazji świąt Wielkanocnych i świąt Bożego Narodzenia. W regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie wskazano żadnego trybu postępowania w oparciu, o które można byłoby ustalić krąg uprawnionych do wypłaty oraz wysokości bonów. Pracownicy nie występowali z wnioskiem o przyznaniu pomocy z ZFŚS, ani nie składali oświadczeń lub zaświadczeń o posiadanych wysokościach dochodu na członka rodziny, pomimo zapisu §2 regulaminu, iż przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Organ rentowy podkreślił, iż – jak wynika z zeznań E. K. (1) – w sposobie przyznawania świadczeń posłużono się jedynie kryterium stażu pracy. Dodatkowo odnosząc się do zarzutu płatnika, wskazującego, iż organ rentowy dokonał błędnej wykładni art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, ZUS powołując się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09) wskazał, iż pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmieniać tej zasady. Stąd też świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych.

Wyrokiem z dnia 11 września 2012r. Sąd Okręgowy oddalił odwołanie płatnika.

Sąd Okręgowy ustalił, że E. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa mięsa i sprzedaży wyrobów mięsnych i wędliniarskich od 1993 roku. W ramach tej działalności zatrudnia wielu pracowników, zarówno w sklepach, jak i przy produkcji. W okresie objętym zaskarżoną decyzją E. K. (1) zatrudniał ok. 150 osób.

Od 1996 roku w Zakładzie (...) nieprzerwanie obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Zgodnie z § 2 pkt 1 Regulaminu przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zgodnie z § 2 pkt 3 kierownik zakładu ustala roczny preliminarz dochodów oraz ewentualne zwiększenie Funduszu określone w art. 5 ust 4 i 5, art. 7 ust 4 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W Regulaminie nie wskazano konkretnych progów dochodu na członka rodziny, ze wskazaniem wysokości przydzielonej pomocy.

Aneks z dnia 6 września 2000 roku wprowadzono do pkt 5 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu (...). K. w P., podpunkt 1, z którego wynika, że wysokość świadczeń ustalają na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników

- w Zakładzie Produkcyjnym w P. – brygadzista produkcji oraz brygadzista rozbioru,

- w Sklepach (...).

W dziale II, w § 3, wprowadzono punkt 1, w którym wskazano, że warunkiem nabycia uprawnień jest przedłożenie przez byłych pracowników (emeryta i rencisty) oświadczeń o dochodzie miesięcznym netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający – przed przyznaniem świadczenia.

Przedmiotowy aneks wszedł życie z dniem 6 września 2000 roku.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych u płatnika funkcjonuje w ten sposób, że każdym roku kalendarzowym, kiedy znana jest już wysokość środków pieniężnych zgromadzonych na koncie ZFŚS (...) E. K. (1) w P., zbierają się Przedstawiciele Pracowników, reprezentujących interesy wszystkich pracowników zakładu, którzy znając liczbę pracowników i wysokość zgromadzonych na rachunku środków przygotowują plan wydatków. W tym planie uwzględniane są bony towarowe.

W latach 2002 – 2009 płatnik corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów decydował E. K. (1), nie było przy tym ustalonych konkretnych kryteriów, na podstawie których przyznawano bony w takiej, a nie innej wysokości. Pracodawca nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie im paczek i bonów świątecznych.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2002 płatnik przyznał **65** pracownikom bony towarowe.

W marcu 2004 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano **60** osobom bony towarowe.

W kwietniu 2004 roku z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano **1** bon towarowy o wartości 200,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2004 płatnik przyznał **97** pracownikom bony towarowe.

W marcu 2005 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano **87** osobom.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2005 płatnik przyznał **125** pracownikom bony towarowe.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2006 płatnik przyznał **127** pracownikom bony towarowe.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2007 płatnik przyznał **113** pracownikom bony towarowe.

W styczniu 2009 roku płatnik przyznał **94** pracownikom bony towarowe.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2009 płatnik przyznał **72** pracownikom bony towarowe.

E. K. (1) nie doliczył wartości ww. bonów do przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wymienionych wyżej pracowników.

W okresie od 10 października 2002 roku do 21 października 2002 roku ZUS O/S. przeprowadził u E. K. (1) kontrolę. Z ramienia organu rentowego prowadziła ją wówczas W. K.. Przedmiotem kontroli było wówczas

zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawy wymiaru tych świadczeń, terminowości ich wypłaty oraz dokonywania rozliczeń z tego tytułu; ustalanie czy płatnik składek prawidłowo obliczył i wykazał w dokumentach rozliczeniowych kwotę wynagrodzenia należnego od wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz ustalanie uprawnień do świadczeń finansowanych z budżetu państwa, wysokości tych świadczeń oraz terminowości ich wypłaty i dokonywania rozliczeń z tego tytułu – wszystko w okresie od października 1999 roku do 9 października 2002 roku Sprawy związane z funkcjonowaniem w przedsiębiorstwie (...). K. ZFŚS i wypłatami z tego funduszu pozostawały jednak całkowicie poza zakresem zainteresowania kontrolującej, która w toku kontroli nie zażądała od płatnika żadnych związanych z tym dokumentów, ani też nie odbierała od niego żadnych wyjaśnień w tym przedmiocie.

Kolejna kontrola została przeprowadzona u płatnika w okresie od 27 grudnia 2010 r. do 3 lutego 2011 r. Także wówczas przeprowadzała ją W. K..

W doręczonym płatnikowi zawiadomieniu o zamiarze wszczęcia kontroli wskazano, iż jej zakres będzie obejmował: prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu; prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe; wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych.

W dniu 20 stycznia 2011 r. W. K. odebrała od E. K. (1) zeznania odnoszące się do kwestii istotnych w związku z kontrolą. E. K. zeznał wówczas m.in., że wypłacał pracownikom bonusy z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych. Wskazał, iż bonusy te były wypłacane poszczególnym pracownikom w różnych wysokościach a wartość bonów dla konkretnych osób była ustalana z kierownikami sklepów i z brygadzystami działów oraz uzależniona była od okresu zatrudnienia w firmie i od zaangażowania w pracę – motywacji do pracy i wyników. Płatnik wyjaśnił, że każdy kierownik sklepu i brygadzysta działu otrzymywał listę swoich pracowników, na której wpisywał proponowaną wysokość bonów, następnie lista ta była zatwierdzana przez płatnika. E. K. (1) wskazał też, że pracownicy nie składali wniosków o wypłatę świadczeń z Funduszu ani oświadczeń, mających stanowić podstawę przyznania świadczenia.

Po sporządzeniu protokołu przesłuchania, E. K. potwierdził własnoręcznym podpisem oraz adnotacją, iż złożył zeznania takiej treści i nie ma zastrzeżeń do treści protokołu przesłuchania.

Sąd Okręgowy wskazał, że stosownie do art. 9 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2006 r. Nr 158, poz. 1121 ze zm.) przedsiębiorca, o którym mowa w art. 2 ust. 1, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oddział banku zagranicznego, oddział instytucji kredytowej lub oddział zagranicznego zakładu ubezpieczeń, a także oddział lub przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, zwany dalej "pracodawcą", jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, zwany dalej "Funduszem".

Z kolei zgodnie z art. 29 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy składkę na Fundusz ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 137, poz. 887, z późn. zm.¹²⁾).

Wnioskodawca nie opłacał składki na FGŚP - w okresach i kwotach wskazanych w zaskarżonej decyzji – od wartości wydanych pracownikom bonów, uznając że jako wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W ocenie Sądu Okręgowego taka ocena wnioskodawcy była nieuzasadniona.

Zgodnie z treścią przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. z późn. zm.; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Zgodnie natomiast z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Ogólna definicja przychodu zawarta jest w przepisie art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdzie wskazano, że pod tym pojęciem należy rozumieć przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Przychodami są więc otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jednocześnie na mocy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U Nr 161, poz. 1106 ze zm.), z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W tej sytuacji, skoro w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, przed wydaniem wyroku koniecznym było ustalenie, czy owe świadczenia miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy, a co za tym idzie – powinny stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W tym celu Sąd Okręgowy przeanalizował przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i dokonał oceny, czy pracodawca prawidłowo stosował ów akt prawny.

Przywołana ustawa ta w art. 2 ust. 1 pkt 1 definiuje działalność socjalną, wskazując że należy pod tym pojęciem rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie więc tylko tej definicji (ocenianej w oderwaniu od pozostałych przepisów ustawy) można byłoby więc teoretycznie uznać, że wydanie pracownikom bonów towarowych jest formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie. Takie postępowanie byłoby jednak niewłaściwe, bo pomijałoby podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1

omawianej ustawy. Zgodnie z nią bowiem, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pogląd taki znajduje bowiem oparcie w treści ustępu 2 art. 8, zgodnie z którym w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych pracodawca określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Pracodawca natomiast u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Treść powyższej regulacji uzasadnia zatem tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania ulgowych świadczeń i ich wysokości z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w ust. 1 tego przepisu, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu są uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zdaniem Sądu Okręgowego ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału środków funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. W konsekwencji świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Taka sytuacja wystąpiła właśnie w niniejszej sprawie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Okręgowy oparł się w szczególności na dokumentach zgromadzonych w aktach kontroli. Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu, stąd też Sąd uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Ostrożnie natomiast Sąd Okręgowy ocenił wiarygodność zeznań E. K. (1), dając tym zeznaniom przymiot wiarygodności jedynie w takim zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i zasadami doświadczenia życiowego.

Z powyższych względów, mając więc w pierwszej kolejności na uwadze zgromadzony w sprawie dokumentarny materiał dowodowy, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, iż jeśli chodzi o boni towarowe z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych przyznawane w latach 2004-2009, nie przedstawiono dowodów, z których wynikałoby, iż przyznanie prawa do tych świadczeń uzależniano od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników. Wysokość przyznawanych pracownikom bonów była wprawdzie zróżnicowana, jednak brak było jakichkolwiek konkretnych danych określających, na jakiej podstawie płatnik dokonywał dalszego różnicowania sytuacji tych osób i jakie kryteria decydowały o tym, że konkretna osoba dostanie bon o wartości np. 200, a nie 300 czy 400 zł. Sąd Okręgowy podkreślił, iż płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Brak zależności pomiędzy sytuacją materialną pracowników a wysokością bonów potwierdza także sama analiza list płac przedstawionych przez płatnika. Z list tych wynika, że często pracownicy otrzymujący wyższe wynagrodzenia otrzymywali jednocześnie boni wyższej wartości niż pracownicy niżej wynagradzani, ewentualnie boni w takiej samej wysokości jak oni. Tak było chociażby w przypadku M. B. (1405 zł wynagrodzenia i boni o wartości 500 zł) oraz U. L. i A. S. (obie - 1324 zł wynagrodzenia i 400 zł bonów), w porównaniu do A. K. (1153 zł wynagrodzenia i 250 zł bonów), K. F. (1091 zł wynagrodzenia i 50 zł bonów), M. H. (1040 zł wynagrodzenia i 50 zł bonów), czy A. W. (590 zł wynagrodzenia i 50 zł bonów).

Sąd Okręgowy wskazał, że boni o niższej wartości, bez względu na wysokość wynagrodzenia, otrzymywali często pracownicy, którzy z jakichś przyczyn nie przepracowali pełnego miesiąca, np. byli na zwolnieniu lekarskim, urlopie (tytułem przykładu – bonów w poszczególnych okresach nie otrzymały np. E. B., J. K., M. G., S. K., B. D.). Mogło być oczywiście tak, że osoby, które zarabiały więcej miały gorszą sytuację bytową od osób mniej zarabiających (z uwagi na stan rodzinny lub szczególne potrzeby wywołane np. stanem zdrowia tych osób lub członków ich rodziny), niemniej

płatnik – na którym spoczywał ciężar dowodu w tej sprawie – nie zaoferował materiału dowodowego, na podstawie którego można by było poczynić takie ustalenia.

W toku procesu E. K. (1) próbował wykazać, iż znał sytuację rodzinną i majątkową swoich pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe twierdzenia płatnika nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Zeznania E. K. (1) odnośnie kryteriów przyznawania bonów Sąd Okręgowy uznał za niewiarygodne w kontekście jego wyjaśnień złożonych przed organem rentowym. E. K. przyznał bowiem wówczas, że wysokość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom uzależniona była nie tyle od sytuacji finansowej i rodzinnej podwładnych, co od ich zaangażowania w pracę, motywacji i osiąganych rezultatów. Wyjaśnienia te Sąd Okręgowy uznał za szczerze i prawdziwe, nie dając wiary późniejszym twierdzeniom E. K. (1) (zgłaszanym dopiero w postępowaniu sądowym, m.in. w odwołaniu od decyzji), że bony były przyznawane w wysokości zróżnicowanej zależnej od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego uprawnionego. W szczególności Sąd Okręgowy uznał za niemiarodajne zarzuty płatnika, jakoby został niejako „nakierowany” przez przesłuchującą go inspektor ZUS, która zasugerowała mu treść takich a nie innych zeznań, na co on przystał, mając do niej zaufanie. E. K. nie przedstawił bowiem żadnych dowodów na to, by inspektor ZUS faktycznie sugerowała mu odpowiedzi na zadawane pytania. Zgodnie ze stosownymi przepisami normującymi postępowania kontrolne prowadzone przez ZUS, inspektorzy prowadzący kontrolę mają prawo odbierania pisemnych zeznań, po pouczeniu zeznających o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań (inaczej niż w toku postępowania cywilnego, który nakazuje przesłuchiwanie strony po pouczeniu w trybie art. 304 k.p.c., a więc jedynie o ogólnej powinności zeznawania prawdy). Pracownik ZUS działa więc w takiej sytuacji jako funkcjonariusz publiczny, co składający zeznania E. K. z całą pewnością wiedział.

W świetle powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego brak było podstaw do przyjęcia, że wysokość bonów wypłacanych zainteresowanej przez płatnika w okresie Ś. w latach 2002-2009 zależała od sytuacji materialnej i rodzinnej poszczególnych pracowników. Przeciwnie, analiza zgromadzonych w sprawie dokumentów, nakazuje uznać za odpowiadające prawdzie wcześniejsze twierdzenia E. K. (1), że „wysokość bonów była uzależniona od okresu zatrudnienia w firmie i od zaangażowania w pracę, od motywacji do pracy i wyników” (k. 13-15 akt kontroli). Taka zasada podziału środków funduszu socjalnego pozostaje zaś w sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Płatnik w trakcie procesu podnosił, że doskonale znał sytuację rodzinną i majątkową wszystkich swoich pracowników. W świetle zasad doświadczenia życiowego, nie sposób jednak uznać by pracodawca zatrudniający w zakładzie pracy ponad 100 osób był na tyle dobrze zorientowany w stale zmieniającej się sytuacji rodzinno-majątkowej swoich pracowników, by w procedurze przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie posiłkować się stosownymi oświadczeniami o sytuacji majątkowej osób uprawnionych.

Sąd Okręgowy podkreślił, iż w wyniku przeprowadzonego postępowania koniecznym stało się uznanie, że pomimo iż środki na bony towarowe pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to sposób dysponowania nimi pozostawał w sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Skoro bowiem przyznanie tych świadczeń nie było zależne od sytuacji majątkowej, życiowej czy rodzinnej uprawnionych, to nie stanowiły one świadczeń socjalnych podlegających wyłączeniu z podstawy wymiaru składek.

Pracodawca bowiem co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi. Skoro więc ad casum wypłata bonów czy dofinansowania nie miały charakteru socjalnego, gdyż nie wiązały otrzymania tych świadczeń z kryterium socjalnym, to wartość owych świadczeń należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). W tej sytuacji wnioskodawca miał obowiązek odprowadzić od tego przychodu nie tylko składki na ubezpieczenie społeczne,

ale również składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości wskazanej w zaskarżonej decyzji.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477¹⁴ §1 k.p.c., oddalił odwołanie płatnika jako bezzasadne (punkt I wyroku).

W punkcie II wyroku Sąd rozstrzygnął o kosztach postępowania, odstępując od obciążania płatnika kosztami procesu poniesionymi przez organ rentowy, na które złożyło się wyłącznie wynagrodzenie pełnomocnika będącego radcą prawnym.

Zgodnie z treścią przepisu art. 98 § 1 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Przy czym, zgodnie z treścią art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepisy kodeksu postępowania cywilnego statuują tym samym zasadę, że wprawdzie wynik procesu z reguły decyduje o obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, niemniej nie jest to obowiązek nieograniczony i podlega ocenie z punktu widzenia zasad słuszności.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego wniósł płatnik składek zarzucając temu wyrokowi naruszenie:

1) art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że organ rentowy ma uprawnienia do ingerencji w zasady przydziału bonów, to jest w badanie sytuacji materialnej, rodzinnej i osobistej pracowników, podczas gdy uprawnienia te ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uregulowała odmiennie, przyznając kompetencje kontrolne jedynie związkom zawodowym lub przedstawicielom załogi, a nie Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, które jako podmioty wyłącznie uprawnione mogą zgodnie z art. 8 ust. 3 ww. ustawy wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz,

2) art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że sprawa weryfikacji zasad przydziału bonów, to jest w badanie sytuacji materialnej, rodzinnej i osobistej pracowników jest sprawą z zakresu ubezpieczeń społecznym, podczas gdy sprawy te należą do spraw z zakresu prawa pracy, rozpatrywanych przez Sądy Pracy wskutek powództw wniesionych przez związki zawodowe lub przedstawicieli załogi, a nie w następstwie odwołań od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,

3) art. 6 kc w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz w zw. z art. § 2 ust. 1 pkt. 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe przez niewskazanie dowodów potwierdzających, że wydane przez Powoda ubezpieczonym bony towarowe w okresie wzmożonych zakupów z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia jako świadczenie w całości sfinansowane ze środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie ma charakteru socjalnego,

4) art. 6 kc w zw. z art. 233 § 1 i § 2 kpc poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu za podstawę zaskarżonego orzeczenia dowodów przedstawionych wyłącznie przez Powoda, którym Sąd dowolnie odmówił wiarygodności i mocy dowodowej pomimo nie zakwestionowania tych dowodów i nie przedstawienie innych dowodów w procesie przez Pozwanego,

5) art. 86 w zw. z art. 32 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przeprowadzeniu kontroli w zakresie zgłaszania przez Powoda do ubezpieczenia zdrowotnego ubezpieczonych, na podstawie przepisów art. 86 ust. 1 i art. 32 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, które nie stanowią podstawy prawnej, upoważniającej Pozwanego do dokonania tej czynności prawnej. Pozwany dokonał kontroli Powoda w zakresie

składek na ubezpieczenie zdrowotne biorąc za podstawę art. 86 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który na podstawie art. 32 tej ustawy stosuje się wyłącznie do postępowania kontrolnego w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne, a więc ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, gdyż enumeratywne wyliczenie w art. 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rodzajów składek nie obejmuje zastosowania przepisów dotyczących kontroli w zakresie tych składek-*vide* M. Ł. i J. R., komentarz do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych,

6) § 2 ust. 1 pkt. 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na stwierdzeniu, że Powód do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonych ma obowiązek wliczyć, nie stanowiące podstawy wymiaru tych składek, świadczenie w całości finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci równowartości wydanych bonów towarowych z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia,

7) art. 8 ust. 1 i ust. 2 w zw. z art. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wydane przez Powoda ubezpieczonym w okresie wzmożonych zakupów bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia jako świadczenie w całości sfinansowane ze środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie ma charakteru socjalnego,

ponadto zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

8) nierozpoznanie przez Sąd całości sprawy oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegające na tym, że :

- Sąd nie ustosunkował się do treści wszystkich zarzutów oraz uzasadniających ich twierdzeń, zawartych w poszczególnych odwołaniach do decyzji pozwanego,

- rozstrzygnął sprawę na niekorzyść powoda, mając za podstawę zademonstrowane przez powoda na rozprawie dowody potwierdzające zasadność zarzutów zawartych w odwołaniach od decyzji pozwanego, który na rozprawie nie tylko nie zaprzeczył tym dowodom i nie powołał dowodów przeciwnych ale w ogóle nie wdał się w spór w rozumieniu art. 221 w zw. z art. 3 kpc,

- Sąd nie wyjaśnił na podstawie jakich dowodów uznał, że bony towarowe wypłacone Zainteresowanym były de facto nagrodami, skoro powód przedstawił dowód w postaci list płac, na których uwzględnione są poszczególne składniki wynagrodzenia składające się z wynagrodzenia zasadniczego, przyznawanych za pracę nagród pieniężnych oraz oddzielnie kwotowe wartości bonów towarowych sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych jako wydanych nie za pracę, a wyłącznie z okazji wzmożonych zakupów świątecznych, co potwierdzili zeznający na rozprawie zainteresowani oraz świadkowie,

- Sąd w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazuje, że min. A. F. i M. P., których sprawy nie były przedmiotem rozstrzygnięcia w niniejszym postępowaniu, otrzymały bony towarowe w styczniu 2009 r., co jest niezgodne z rzeczywistością albowiem te oraz pozostałe osoby otrzymywały przedmiotowe bony zawsze i wyłącznie w okresie wzmożonych zakupów przed Świątami Wielkanocnymi oraz przed Świątami Bożego Narodzenia, co kwitowały swoim podpisem na właściwej liście wypłaty bonów świątecznych, natomiast podatek dochodowy od bonów tych, zawsze płacony jest w następnym miesiącu, za miesiąc poprzedni np. w styczniu 2009 r. za grudzień 2008 r., czego Sąd nie wyjaśnił, a co powód podnosił zarówno w odwołaniach od decyzji jak i w pismach procesowych oraz na rozprawie i co potwierdzają zeznania świadków i wniósł o :

9) zmianę w zakresie pkt. I zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji poprzez orzeczenie, że do podstawy wymiaru składek Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie wlicza się świadczenia finansowanego ze

środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci bonów towarowych wydanych przez powoda z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia,

względnie o :

10) uchylenie w zakresie pkt. I. zaskarżonego wyroku oraz w całości poprzedzającej go decyzji pozwanego,

11) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Zdaniem apelującego Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ma uprawnień do ingerencji w zasady przydziału bonów, a więc nie ma prawa badać sytuacji materialnej, rodzinnej i osobistej pracowników albowiem kompetencję tę ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uregulowała odmiennie i uprawnienia kontrolne przyznała jedynie związkom zawodowym lub przedstawicielom załogi, które to podmioty samorządu pracowniczego mogą zgodnie z art. 8 ust. 3 przedmiotowej ustawy wystąpić do sądu pracy z powództwem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz. Zatem postępowanie sądowe dotyczące weryfikacji sytuacji materialnej, rodzinnej i osobistej jako zastosowane przez pracodawcę kryterium przyznawania bonów świątecznych pracownikom, sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych może być zainicjowane jedynie na skutek akcji procesowej związków zawodowych lub przedstawicieli załogi na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a więc sprawa dotycząca weryfikacji zasad przyznawania bonów świątecznych, która zawisła przed Sądem Pracy jest sprawą z zakresu prawa pracy - vide Wyrok Sąd Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r, wydany w sprawie o sygn. akt: I PK 12/05, w której Sąd ten orzekł, że sprawa o zwrot zakładowemu funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest sprawą z zakresu prawa pracy. Legitymowanym biernie w takiej sprawie jest pracodawca (art. 3 k.p.), który ma zdolność sądową i procesową, choćby nie posiadał osobowości prawnej (art. 460 § 1 k.p.c). Czynn timer legitymowana do wystąpienia z takim roszczeniem może być międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca swoim działaniem pozwanego pracodawcę. (...)

Artykuł 3 kpc stanowi, że strony i uczestnicy postępowania obowiązani są dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Podstawą zaistnienia ex lege konsekwencji nie przedstawienia przez stronę dowodów jest art. 6 kc, zgodnie z którym ciężar udowodnienia faktu spoczywa osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Owa zasada wprost recypowana do polskiego prawa cywilnego z prawa rzymskiego i tam zdefiniowana, ma fundamentalne znaczenie także dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Sąd Okręgowy prowadząc postępowanie zakończone wydaniem zaskarżonego wyroku, przeprowadził pierwotne postępowanie dowodowe, uprzednio nie przeprowadzone przez pozwanego w trakcie trwania postępowania kontrolnego, którego przedmiotem były przede wszystkim dowody zawnioskowane przez powoda w toczącym się procesie na rozprawie oraz znajdujące się w aktach sprawy, przy niemal całkowitej bierności pozwanego, którego pełnomocnik na rozprawie nie zakwestionował zademonstrowanych tam przez powoda dowodów i nie przedstawił dowodów przeciwnych, ograniczając się do szablonowych odpowiedzi na odwołania powoda.

Sąd Okręgowy znając ten stan rzeczy oddalił odwołania powoda od decyzji wydanych przez pozwanego bez koniecznego przeprowadzenia postępowania dowodowego w trakcie kontroli, opartych jedynie o wypowiedź, bezpodstawnie przypisaną powodowi, który na rozprawie zaprzeczył aby był jej autorem. Pozwany wydał zaskarżone decyzje bez przeprowadzenia dowodów z dokumentów czy z zeznań świadków, które potwierdzałyby choć w najmniejszym stopniu tezę (a więc założenie, a nie wnioski), że wydane przez powoda bony świąteczne faktycznie były nagrodami, co jednak nie przeszkodziło Sądowi Okręgowemu sformułować w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku twierdzenie, że ciężar dowodu w niniejszej sprawie ciąży jedynie na powodzie, który w niniejszym postępowaniu nieustannie zaprzecza nieprawdziwym i nie udowodnionym twierdzeniom pozwanego. Zdaniem Sądu orzekającego to wyłącznie powód, zaprzeczając twierdzeniom organu ubezpieczeniowego, który z wydanych decyzji wywodzi korzystne dla siebie skutki prawne, winien podważyć trafność dokonanych przez pozwanego ustaleń. Pozwany zdaniem Sądu Okręgowego obowiązku tego nie ma i jak wnioskować z treści zaskarżonych decyzji, następnie utrzymanych w mocy

zaskarżonym wyrokiem oddalającym od decyzji tych odwołania oraz uwzględniając nie przedstawienie na rozprawie dowodów przeczących dowodom zademonstrowanym przez powoda, nie miał.

Powód jest przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą pod firmą : Zakład (...) z siedzibą w P. przy ulicy (...), prowadzącym zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, ze środków którego finansował na rzecz aktualnie zatrudnionych oraz byłych pracowników przebywających na emeryturze lub rencie, działalność socjalną w postaci bonów towarowych z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia.

W zakładzie powoda nie działa żadna z organizacji związków zawodowych, a zasady i warunki korzystania ze świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych określone zostały w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z dnia 18 marca 1998 r., następnie uzupełnionego aneksem z dnia 28 października 1999 r., uzgodnionym z pracownikami wybranymi przez załogę do reprezentowania ich interesów.

W § 2 ust. 1 oraz w § 4 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z dnia 18 marca 1998 r. postanowiono, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu oraz, że Fundusz przeznaczają się na następujące cele : przypadki losowe, imprezy kulturalno oświatowe, Świąta Wielkanocne i Świąta Bożego Narodzenia oraz Międzynarodowy Dzień Kobiet.

W łącznym okresie od dnia 27 grudnia 2010 r. do dnia 18 stycznia 2011 r. inspektor kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. W. K., z upoważnienia do przeprowadzenia kontroli nr (...) - (...) - (...), wydanego przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział S. Wydział Kontroli Płatników Składek na podstawie art. 68 ust. 1 pkt. 6, art. 86 ust. 1 i art. 94 ust. 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przeprowadziła kontrolę, której celem było ustalenie, czy powód jako płatnik składek prawidłowo i rzetelnie oblicza, potrąca i opłaca składki na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy (FP) oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP). Kontrolą objęto okres od miesiąca stycznia 2007 r. do miesiąca grudnia 2009 r., który rozszerzono na dalszy okres od miesiąca grudnia 2002 r. do miesiąca grudnia 2009 r. w zakresie dotyczącym wypłat świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Przy czym wskazać należy, iż inspektor W. K., przedmiotową kontrolę przeprowadziła na podstawie upoważnienia, którego zakres nie obejmował kontroli wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, prowadzonego przez powoda.

Jednakże rozszerzony przez inspektora W. K. okres kontrolowany, począwszy od miesiąca grudnia 2002 r. do miesiąca grudnia 2009 r. w części tego okresu i w takim samym zakresie przedmiotowym był już uprzednio przez tegoż inspektora ZUS kontrolowany, czego następstwem był protokół potwierdzający prawidłowość i rzetelność obliczania przez powoda składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, FP i FGŚP, w tym w zakresie wypłat z prowadzonego przez powoda Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Następstwem przeprowadzonej kontroli był protokół kontroli z dnia 03 lutego 2011 r., do którego powód złożył w przepisany terminie pisemne zastrzeżenia, oraz zaskarżone odwołaniami decyzje stwierdzająca, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonej pracowników wliczono wartość świadczenia finansowanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci bonów towarowych wydanych przez powoda z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia.

Okolicznością bezsporną i nie zakwestionowaną przez pozwanego jest, że powód rzeczywiście wydawał bony towarowe, wyłącznie w celu zaspokojenia potrzeb socjalnych wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych z powszechnie obchodzonymi w atmosferze rodzinnej Świątami Wielkanocnymi oraz Świątami Bożego Narodzenia, o wartości zróżnicowanej, w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego uprawnionego. Ustalanie wartości przyznanych bonów towarowych odbywało się poprzez wyznaczonych przez załogę pracowników, zajmujących stanowiska kierowników sklepów i brygadzystów poszczególnych działów, którzy znając sytuację materialną, rodzinną czy życiową bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w określonej wysokości np. po 100,00 zł. czy po 300,00 zł.

Powód nie kwestionował wartości bonów towarowych zaproponowanych przez przedstawicieli ogółu pracowników, zatwierdzając je poprzez polecenie działowi księgowości ich wydania zgodnie ze sporządzoną listą, zawsze w terminie przedświątecznym.

W niniejszej sprawie istotne znaczenie mają przepisy następujących aktów prawnych :

- ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. kodeks cywilny w zakresie art. 6,
- ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. kodeks postępowania cywilnego w zakresie art. 233, art. 3 i art.221,
- ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zakresie art. 86 i art.32,
- rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w zakresie § 2 ust.1 pkt. 19,
- ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie art. 8 ust. 1 i ust. 2.

Apelujący wskazał, że § 2 ust. 1 pkt.19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stanowi, że podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody tytułem świadczenia finansowanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Przepisy art. 8 ust.1 i ust. 2 w zw. z art. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 04 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stanowią, że działalność socjalną stanowią usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową, Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, oraz że zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, z tym, że pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

A. M. i K. P. w komentarzu do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stwierdzają, że częściowe informacje o stanie rodzinnym będą wynikać z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika czy w zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego - co wymaga od służb opracowujących regulamin funduszu przeanalizowania informacji zebranych w tych dokumentach. W pozostałym zakresie konieczne jest zebranie informacji. Właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia - także anonimowe (należy zwrócić uwagę, że nie są to oświadczenia, na podstawie których nastąpi przyznawanie świadczeń poszczególnym pracownikom, zatem ich składanie jest całkowicie dobrowolne i niezłożenie ich nie może skutkować pozbawieniem prawa do świadczeń) - lub anonimowe ankiety. Oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie, ale możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte. Zbieranie tych informacji dokonywane jest na etapie poprzedzającym tworzenie (dokonywanie zmian) regulaminu i służy wyłącznie odpowiedniemu skonstruowaniu jego zapisów, w sposób umożliwiający jak najpełniejsze wykorzystanie środków.

Ze względu na brak przepisów uprawniających do zbierania tych informacji imiennie najlepszym wyjściem będzie dokonanie anonimowego rozpoznania. Rozpoznanie to może dotyczyć sytuacji materialnej lub finansowej (np. dochód na jednego członka rodziny) oraz życiowej (np. konieczność długotrwałego leczenia, niepełnosprawność członków rodziny). Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej czerpać można także z uprzednio składanych przez pracowników wniosków o świadczenia z funduszu. Podobnie - anonimowo - można przeprowadzić rozpoznanie

potrzeb osób uprawnionych w zakresie usług i świadczeń, jakie ich zdaniem powinny zostać sfinansowane z funduszu. Na podstawie zebranych informacji i przeprowadzonego rozpoznania należy odpowiednio skonstruować przepisy regulaminu funduszu, tak aby dopasować strukturę świadczeń do sytuacji i potrzeb uprawnionych, określić te osoby, jak również sprecyzować kryteria (np. progi dochodowe), według których będą przyznawane świadczenia.

Powód informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej oraz materialnej konkretnych uprawnionych czerpał od samych uprawnionych, od przedstawicieli załogi oraz z dokumentów i oświadczeń pracowniczych, składanych i aktualizowanych przez uprawnionych w zakresie np. stanu rodzinnego niezbędnego do udzielania urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, na karmienia dziecka czy też ze zwolnień lekarskich, przedkładanych przez uprawnionych z powodu choroby ich dziecka czy dzieci, zdarzeń losowych jak choroba czy śmierć uprawnionego lub osób bliskich uprawnionemu,

Powód od wydanych bonów świątecznych odprowadzał w miesiącu następującym bezpośrednio po miesiącu wydania tych bonów pracownikom, podatek dochodowy na konto właściwego Urzędu Skarbowego. Powód boni świąteczne wydawał dwa razy w roku, zawsze przed świętami, nigdy po ich rozpoczęciu. Powód boni świąteczne w nierównej wysokości kwotowej wydawał każdemu pracownikowi bez względu na staż zatrudnienia, wydajność pracy, wysokość wynagrodzenia czy też fakt ukarania za przewinienie pracownicze. Powód niezależnie od bonów świątecznych, wypłacał uprawnionym pracownikom nagrody pieniężne, których przyznanie uzależnione było od wydajności pracy oraz nienagannego jej wykonywania, i od których odprowadzał zarówno podatek dochodowy jak i składki na poszczególne ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz FP i FGŚP.

Prawodawca w ustawie o ZFŚS nie zdefiniował, co należy rozumieć pod pojęciem „sytuacji rodzinnej” czy „sytuacji życiowej” oraz nie ustalił, w jaki sposób lub na podstawie jakich dokumentów pracodawca ma prawo przyznawania np. bonów towarowych, kwestie te pozostawiając partnerom w procesie pracy: pracodawcy, przedstawicielom załogi lub związkowi zawodowemu oraz uprawnionym pracownikom.

Nie ulega wątpliwości, że wypłacone (wydane) przez powoda boni towarowe były świadczeniami o socjalnym charakterze, skoro powód wydawał boni towarowe wyłącznie w okresie wzmożonych zakupów przedświątecznych, w kwotach zróżnicowanych, uzależniając ich wysokość od ustaleń dokonanych na podstawie posiadanych informacji dotyczących sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, niezależnie od stażu i wydajności pracy oraz niezależnie od wypłacanych, także w tym samym okresie nagród pieniężnych.

Pozwany nie przedstawił ani jednego dowodu przeciwnego, świadczącego o tym, że boni te były nagrodami, nie przesłuchał na tę okoliczność uprawnionych, nie przedstawił dokumentów świadczących o tym, że wydane boni były za np. wydajność pracy. Dokonując wykładni celowościowej przepisów art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy o ZFŚS oraz § 2 ust. 1 pkt.19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe stwierdzić należy, iż ustawodawca z mocy prawa wyłączył spod podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczenia o charakterze socjalnym, rozumiane jako przysporzenie majątkowe wypłacone z ZFŚS wyłącznie w celu socjalnym, a więc uzależnionym od konkretnej sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej. W niniejszej sprawie płatnik od wielu lat wypłacał swoim pracownikom świadczenia w postaci bonów towarowych, stosując wyłącznie kryterium socjalne, co nigdy dotąd nie było zakwestionowane przy okazji licznych kontroli zarówno organu rentowego jak i Państwowej Inspekcji Pracy. U płatnika procedura przyznawania świadczeń socjalnych odbywa się w sposób możliwie odformalizowany i nie uciążliwy dla pracowników na zasadzie konsultacji załogi z wybranymi przez nich przedstawicielami, jednak zawsze zgodnie z Regulaminem Funduszu oraz z mającymi bezpośrednio zastosowanie przepisami prawa obowiązującego powszechnie. Świadczenia w postaci bonów towarowych wypłacone z Funduszu z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia w Polsce mają ze swej istoty (natury) charakter socjalny albowiem w tym okresie społeczeństwo, którego dochody są relatywnie niskie i zwykle nie wystarczają na zaspokojenie wszystkich uzasadnionych potrzeb życiowych, wydatkuje znacznie więcej pieniędzy niż w pozostałym okresie roku. A więc socjalność świątecznego świadczenia wypłacanego z Funduszu polega na związaniu obiektywnie istniejących potrzeb materialnych pracowników i ich rodzin z wysokością ich wynagrodzenia oraz indywidualną sytuacją

rodzinną, życiową czy materialną, co w niniejszej sprawie ponad wszelką wątpliwość wystąpiło równocześnie. Płatnik wypłacał pracownikom świąteczne świadczenia socjalne z Funduszu, zatwierdzając ich wysokość kwotową, ustaloną indywidualnie przez pracowników i ich przedstawicieli.

W świetle tych okoliczności przyjąć należy, że boni towarowe wypłacane pracownikom w niniejszej sprawie, są przychodem o którym mowa w § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Organ rentowy w odpowiedzi na apelację E. K. (1) wniósł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja jest uzasadniona.

Przy niespornej podstawie faktycznej Sąd Apelacyjny nie podzielił oceny prawnej dokonanej przez Sąd Okręgowy w zakresie, w jakim przyjęto, że świadczenia w postaci bonów towarowych - o wartościach podanych w załącznikach do protokołu kontroli z 3.02.2011 doręczonych płatnikowi - przyznane zainteresowanym przez płatnika E. K. (1) w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Sąd Okręgowy skoncentrował weryfikację legalności zaskarżonej decyzji zasadniczo wokół kryteriów przyznawania świadczeń i w efekcie błędnie, wyłącznie na tej podstawie przesądził o braku celu socjalnego tych świadczeń, a tym samym przyjął, że powinny one stanowić podstawę wymiaru składek. Sąd pierwszej instancji dokonał przy tym niewłaściwej wykładni podstaw materialnoprawnych ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne,

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t. j. Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm., zwanej dalej jako ustawa systemowa). Natomiast zgodnie z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz. U. Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, co wynika z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej. Z mocy delegacji zawartej w art. 21 tej ustawy obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W § 2 ust. 1 tego rozporządzenia wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Co prawda do dnia 30 stycznia 2004 r. rozporządzenie w § 2 zawierało punkt 12, obecnie uchylony, o treści: „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem że nie podlegają one wymianie na pieniądze - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”, jednak uchylenie tego przepisu nie wyklucza przyjęcia, że boni towarowe nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie. Regulacja § 2 pkt 19 jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc boni towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje więc, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie

wynika z przytoczonych podstaw prawnych. W przekonaniu sądu apelacyjnego obowiązujące w tej mierze regulacje (przede wszystkim cytowany § 2 pkt 19 rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie FŚS podstawa sfinansowania bonów, czy świadczenia te mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych.

Analiza zachowania pracodawcy realizującego cele socjalne oczywiście powinna uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w każdym przypadku, który budzi wątpliwości. Należy przy tym uwzględnić, że obowiązek pracodawcy zaspokajania w miarę możliwości i warunków potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników wynika z art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ustawodawca w art. 94 pkt 8 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek zaspokajania w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników. Pracodawcy nie mają zatem bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, gdyż przepisy kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej działalności. By nie dopuścić do zupełnej dowolności w omawianym zakresie, obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników został warunkowo ujęty w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U.2012.592 j. t.), uprawniając pracodawców do modyfikacji w prawie wewnątrzzakładowym (w układach zbiorowych pracy) obowiązków wynikających z ustawy, aby umożliwić im uzależnienie działalności socjalnej od posiadanych warunków i możliwości. Nie można pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. W myśl art. 1 ust. 1 ustawa z dnia 4 marca 1994 r. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonych na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że fundusz został uruchomiony. Bez wątplenia zatem pojęcie socjalny utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Z kolei zasady gospodarowania funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych, sposobem ich gromadzenia i wydatkowania. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się zatem świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu zakładowa działalność socjalna. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. definiuje w art. 2 pkt. 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość zakupu ze środków funduszu m. in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie funduszu oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie bonów lub paczek następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy), a to w myśl art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4.03.1994 r. który stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu; Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Ustawa nie nakazuje zatem pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu. Pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przywołane przepisy prawa pozwalają na wniosek, że analiza realności kryterium przyznawania świadczeń jest o tyle istotna, o ile budzi wątpliwości realizacja przez pracodawcę celu socjalnego świadczenia, natomiast brak dotrzymania przez pracodawcę ustalonych w regulaminie kryteriów przyznania świadczenia, przy ewidentnej realizacji celu socjalnego świadczenia w żadnym razie nie może dyskredytować świadczenia i arbitralnie przesądzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych, a tym samym o wynagrodzeniowej naturze świadczenia. Należy przy tym podkreślić, że jedyna sankcja ustawowo sformułowana za naruszenie przepisów ustawy sprowadza się do art. 8 ust. 3. Związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz oraz art. 12a. Kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny; W sprawach, o których mowa w ust. 1, orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

W przedmiotowej sprawie istotę sporu stanowiła zatem nie tyle kwestia kryterium przyznawania świadczeń socjalnych w Zakładzie (...), bo te bezspornie zostały ustalone w regulaminie funduszu, lecz to, czy świadczenia finansowane były ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z ustaleń sprawy wynika, że regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązujący w zakładzie płatnika przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocnymi. Jednocześnie regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania przez pracowników o pomoc tym zakresie i bezspornie bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Środkami funduszu zgodnie z regulaminem administruje kierownik zakładu. Decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadnia się z kierownikiem zakładu (§ 2 ust. 5). Zgodnie zaś z aneksem z września 2000 r., wysokość tych świadczeń ustalali, na podstawie znajomości wskazanych obszarów podległych sobie pracowników, kierownicy sklepów oraz brygadziści i ostatecznie weryfikował to właściciel zakładu. Jedynie byli pracownicy (emeryci i renciści) zobligowani byli do przedłożenia oświadczeń o miesięcznym dochodzie netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający przyznanie świadczenia. Poza sporem pozostaje, że realizując wskazane postanowienia regulaminu w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z tytułu zwiększonych potrzeb z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt Wielkanocnych w różnych wysokościach (od 50 do 500 zł), a źródłem tych świadczeń były środki zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Powyższe okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentacji księgowej i nie ma podstaw do ich kwestionowania. Już w świetle tych okoliczności, zdaniem sądu apelacyjnego należało przyjąć, że bony towarowe wypłacane pracownikom były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów funduszu świadczeń socjalnych i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Faktycznie, były wypłacane najwyżej dwa razy w roku w czasie świątecznym i w różnej wysokości. Także organ rentowy nie kwestionował treści regulaminu, jak też okoliczności, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości, do czego nie miał kompetencji ustawowej. Organ rentowy dokonał rozszerzonej interpretacji prawa materialnego stanowiącego podstawę jego kompetencji - § 2 ust. 1 punkt 19 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, co w okolicznościach sprawy nie znajdowało żadnego uzasadnienia. Działania organu rentowego podjęte w sprawie przeciwko pracodawcy Sąd Apelacyjny ocenił jako szczególnie nieprawidłowe jeśli zważyć, że w 2002 r. organ rentowy w analogicznym zakresie i przy zasadniczo nie zmienionym stanie prawnym przeprowadził kontrolę i bynajmniej nie stwierdził żadnych uchybień w dysponowaniu środkami funduszu socjalnego. Organ rentowy naruszył podstawowe zasady praworządnego państwa - zasadę działania organu w sposób uwzględniający nie tylko interes

społeczny, ale także i słuszny interes obywateli oraz w sposób pogłębiający zaufanie obywateli do tego organu, wynikające z art. 7 i 8 k.p.a. w zw. z art. 123 ustawy systemowej.

Sąd Apelacyjny miał na uwadze najnowszy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia z 20 czerwca 2012 r. (I UK 140/12), w którym Sąd ten potwierdził, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz. U. z 2012 r. poz. 592) wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Sąd Najwyższy tym razem uznał jednoznacznie, że o ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przyznanie zaś świadczenia poza wymaganym trybem – nawet za zgodą organizacji związkowej – oznacza naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jednak w niniejszej sprawie w ocenie sądu apelacyjnego, organ rentowy nie zdołał również miarodajnie wykazać, aby płatnik przyznając boni nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników z zastosowaniem określonych w regulaminie kryteriów i trybu.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyklucza tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z art. 8 ust. 1 u.z.f.s.s.; jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Należy zatem podzielić pogląd sądu okręgowego, że brzmienie art. 8 ust. 1 u.z.f.s.s. nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej kwalifikacji wniosków. Przepis określający kryteria socjalne jest jednak ogólnikowy i nie zawiera żadnych wskazówek co do gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej, życiowej czy dochodach osób uprawnionych. W szczególności ustawodawca pozostawiając w tej mierze swobodę pracodawcy i załodze pracowników nie zdefiniował żadnych kryteriów ani progów, jakie winny być brane pod uwagę, a tym samym nie określił sposobu dokumentowania sytuacji uprawnionych do świadczeń socjalnych. Wobec treści prawa nie można więc odrzucić założenia, że informacje o pracownikach pracodawca zbiera samodzielnie, na podstawie rozmów i znajomości z pracownikami, względnie z wiadomości przekazywanych przez bezpośrednich przełożonych (np. kierownik sklepu lub brygadzysta). Niewątpliwie, częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikają również z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. Właściwym sposobem zdobycia informacji uzupełniających o sytuacji osób uprawnionych mogą być również ich oświadczenia, składane w dowolnej formie, choć możliwe jest też określenie przez pracodawcę wzoru, czy choćby tylko zakresu informacji. W kontekście obowiązujących regulacji właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być nawet ich oświadczenia anonimowe lub też dokonanie anonimowego rozpoznania. Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej można zatem czerpać także od bezpośrednich przełożonych, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami.

Regulamin obowiązujący w zakładzie pracy płatnika E. K. (1) regulował, że przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Postanowiono nadto, że środkami funduszu administruje kierownik Zakładu, a decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z kierownikami zakładu. Wysokość świadczeń ustalali na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych brygadzysta produkcji, brygadzysta rozbioru oraz kierownicy sklepów, a ostatecznie weryfikował ją pracodawca. Takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń należy uznać za dopuszczalne w świetle omówionych wyżej regulacji u.z.f.s.s.

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu Sądu Okręgowego, że płatnik nie wykazał, aby przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników ponieważ przeczyła tej okoliczności analiza zarobków pracowników oraz założenie, że pracodawca faktycznie nie mógł mieć rozpoznania w sytuacji około 100 pracowników. Z uzasadnienia rozstrzygnięcia zdaje się wynikać, że konstatacja sądu pierwszej instancji zasadniczo oparta została na stwierdzeniu braku prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji

dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym braku zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach, co w ocenie sądu apelacyjnego nie może jednak mieć rozstrzygającego znaczenia. Tego rodzaju obowiązek nie wynika z przepisów, które dopuszczają możliwość powzięcia wiedzy o sytuacji pracowników bez szczególnie sformalizowanych działań. Ustawodawca nie określił formy, w jakiej pracodawca zobligowany jest weryfikować sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, ani też nie przesądził o najważniejszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników. Niecelowo więc sąd pierwszej instancji opierając rozstrzygnięcie na wybiórczym porównaniu zarobków kilkunastu pracowników i wysokości otrzymanych od nich bonów, de facto sam ustalił najważniejsze kryterium, które jednak nie wynika ani z uzgodnień płatnika z pracownikami regulowanymi regulaminem, ani też nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach świadków. Argumentacja Sądu Okręgowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, i to tylko według kryterium obranego przez ten sąd. Decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z funduszu socjalnego na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami funduszu pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a u.z.f.ś.s.). Trzeba w związku z tym zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika nie było związków zawodowych, natomiast powołano przedstawicieli pracowników reprezentujących interesy załogi. Ani jednak przedstawiciele pracowników, ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu. Nieprawidłowości w tym zakresie nie stwierdziła też PIP, ani ZUS w ramach kontroli przeprowadzonej w 2002 r. W tym też zakresie Sąd Okręgowy niesłusznie zdewaluował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów. Przede wszystkim Sąd Apelacyjny dostrzega, że wyciągi z kont pracowników dowodzą, że w spornym okresie płatnik zatrudniał maksymalnie około 130 pracowników, w tym przy produkcji i w sklepach. W grudniu 2002 r. pracodawca rozdysponował bony zaledwie pośród 65 pracowników, w marcu 2004 r. bony przyznano 60 osobom i dopiero od grudnia 2004 r. liczba pracowników zaczęła oscylować około 100. Największą grupę - 127 pracowników – płatnik obdarował bonami w grudniu 2006 r. Stopniowe narastanie liczby pracowników z kolejnymi latami oraz ich liczba w 2002 r. (65 osób) i w 2004 r. (60 osób), a priori nie wyklucza założenia, że pracodawca aktywnie administrujący swym zakładem pracy jest dobrze zorientowany w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej swoich podwładnych, zwłaszcza przy założeniu, że poszczególnymi komórkami w zakładzie produkcji i w sklepach administrowali kierownicy i brygadziści. Przesłuchany w sprawie płatnik potwierdził, że stale przebywał w zakładzie pracy, niejednokrotnie rozmawiał z pracownikami, pytając o ich sytuację rodzinną i majątkową.

Zróznicowana wysokość bonów, stosunkowo niewielka liczba pracowników, stała obecność pracodawcy na terenie zakładu pracy oraz utrzymywanie kontaktów z podwładnymi, w tym z kierownikami i brygadzystami, w kontekście postanowień obowiązującego w zakładzie regulaminu świadczeń socjalnych, w ocenie sądu apelacyjnego prowadzą do aprobaty wersji apelującego, że płatnik wydawał pracownikom bony wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami, także z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego powyższych wniosków nie przekreśla analiza zarobków dokonana przez sąd pierwszej instancji, która miała doprowadzić do ustalenia, że pracownicy mniej zarabiający lub z większą ilością dzieci na utrzymaniu otrzymywali bony w mniejszej lub równej wysokości z pracownikami bezdzietnymi lub z wyższymi zarobkami. Sąd Apelacyjny dostrzega, że analiza zarobków dokonana przez Sąd Okręgowy dotyczy wyłącznie miesiąca, w którym przyznano bony w odniesieniu do zarobku osoby uprawnionej za ten miesiąc, natomiast poza jej zakresem pozostały pozostałe możliwości i źródła zarobkowania, w tym choćby średni dochód uprawnionego (liczony z kilku miesięcy wstecz), liczba osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, wysokość ich dochodów, jak i ewentualne inne aspekty zdrowotne i rodzinne, w tym wiek osób pozostających na utrzymaniu pracowników ich szczególne potrzeby życiowe, posiadane majątki, które tylko w całości składają się na sytuację życiową, rodzinną i majątkową pracownika. Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika dotycząca wyłącznie miesiąca, w którym bon przyznano sama w sobie nie określa sytuacji życiowej ani materialnej. Sąd Apelacyjny zauważa nadto, że wyjściowo wysokość bonów uzależniona była od łącznej puli pieniędzy przeznaczonych na przedmiotową pomoc socjalną, jaką dysponował w danym czasie zakład pracy oraz

liczby pracowników. Corocznie odmienne wartości w tym zakresie nie pozwalają zatem na dokonanie precyzyjnej analizy porównawczej wysokości przyznanych bonów różnym osobom w różnych okresach.

W materiale sprawy nie ma też potwierdzenia tezy Sądu Okręgowego i organu rentowego, jakoby wysokość bonów przyznawanych przez płatnika uzależniona była od stażu i wydajności pracy uprawnionych. Co prawda E. K. (1) wskazał na to w toku zeznań przed organem rentowym, jednak w toku postępowania sądowego wersji tej wyraźnie zaprzeczył zatem to twierdzenie było skrajnie odosobnione w świetle całokształtu dowodów. Nie wykazano bowiem żadnego innego dowodu, który potwierdzałoby to założenie. Akta pracodawcy ujawniają przy tym, że w związku z wydajnością pracy pracownicy otrzymywali nagrody, zatem dodatkowa w tej mierze gratyfikacja w postaci bonów udzielanych w okresie przedświątecznym nie ma także racjonalnego uzasadnienia.

Wbrew stanowisku uzasadnienia zaskarżonego wyroku, wzmocnienia argumentacji sądu pierwszej instancji nie stanowi orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 133, w którym Sąd Najwyższy stwierdził: Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Od tej zasady nie ma wyjątków. Nawet regulamin funduszu nie może jej zmienić. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej reguły nie mogą być oceniane w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Pogląd ten co do zasady aprobuje Sąd Apelacyjny. Należy jednak nadmienić, że fakty w jakich orzekał Sąd Najwyższy były odmienne od ujawnionych w sprawie. Sąd Najwyższy rozstrzygał przy ustaleniu, że wszyscy pracownicy otrzymali bony w jednakowej wysokości, a pracodawca w żaden sposób nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej.

W konsekwencji przedstawionej oceny prawnej Sąd Apelacyjny uznał, że wartości bonów przyznane pracownikom przez pracodawcę nie mogą być zakwalifikowane jako element w wynagrodzenia w formie jako nagrody i tym samym brak przesłanek by na podstawie art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U.2009.205.1585 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1 i ust. 6 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. Nr 210, poz. 2135 ze zm.) wliczać te wartości do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia.

Sąd Apelacyjny zatem na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł co do istoty sprawy i zmienił zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego oraz poprzedzające go decyzje organu rentowego w ten sposób, że stwierdził, że do podstawy wymiaru składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie wlicza się wartości wydanych pracownikom bonów towarowych sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych za okresy w zaskarżonych decyzjach.