

Sygn. akt III U 249/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Ostrołęce III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca: SSO Grażyna Załęska-Bartkowiak

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Emilia Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 czerwca 2019 r. w O.

sprawy z odwołania Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki Akcyjnej w W.

przy udziale ubezpieczonego P. S. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o objęcie obowiązkiem ubezpieczenia społecznego i składki

na skutek odwołania Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) Spółki Akcyjnej w W.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 23 stycznia 2019 r. znak (...)

orzeka:

1. oddala odwołanie;
2. odstępuje od obciążania odwołującego kosztami postępowania w sprawie.

Sygn. akt III U 249/19

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. decyzją z 23 stycznia 2019 r. nr (...) stwierdził, że P. S. (1) jako osoba świadcząca pracę na rzecz płatnika składek Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowego (...) S.A. w W. w ramach umów o dzieło wykonywanych w warunkach umów o świadczenie usług podlega obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu w okresach: od 18.04.2017 r. do 26.04.2017 r. i od 10.05.2017 r. do 14.05.2017 r. oraz wskazał podstawę wymiaru składek za te okresy.

Dodatkowo decyzja ustalała wyższą podstawę wymiaru składek za grudzień 2017 r. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne, należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę P. S. (1) z tytułu świadczenia pieniężnego, które otrzymał ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

(...) S.A. w W. wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji przez stwierdzenie, że P. S. (1) nie podlega obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu w okresach objętych zaskarżoną decyzją. Zarzucił organowi rentowemu zarówno naruszenie przepisów wyszczególnionych w odwołaniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, kodeksu cywilnego, kodeksu postępowania cywilnego oraz Konstytucji.

Skarżący wywodził, że organ rentowy nie miał podstaw do zakwestionowania, że strony łączyły umowy o dzieło, a tym samym bezpodstawnie uznał, iż były to umowy o świadczenie usług.

Odwołujący wniósł także o zmianę zaskarżonej decyzji w części dotyczącej podstawy wymiaru składki za grudzień 2017 r., przez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne ubezpieczonego nie obejmuje wypłaconych ww. ubezpieczonemu świadczenia pieniężnego z okazji Świąt w 2017r.

Ubezpieczony P. S. (1) pozostawił sprawę do rozpoznania Sądu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Przedsiębiorstwo Produkcyjno- Handlowe (...) S.A. w W. ma siedzibę w tym mieście oraz posiada Oddział w Niemczech. Biuro Spółki mieści się w W.. W 2017r. w Polsce było zatrudnionych ok. 65 osób, a w Oddziale w Niemczech pracowało do 31.08.2017 r. około 100 osób. W biurze w W. pracowało ok. 8-10 osób.

Na terenie Polski zdecydowana większość osób, związanych umowami w W., wykonuje na ich rzecz pracę na podstawie umów o pracę. W sporadycznych przypadkach są zawierane umowy o dzieło. Podczas kontroli ZUS ujawniono 8 osób, z którymi zawarto takie umowy. Pozostałych kilkadziesiąt osób zatrudnionych w Polsce, ma umowy o pracę.

Umowy o dzieło W. zawarł z W. Z., P. S. (1), D. B., J. W., E. M., J. K., P. S. (2) i R. K.. Z treści zawartych z nimi pisemnych umów, zwanych umowami o dzieło wynikało, że zasadniczo zobowiązani byli do wykonania za wynagrodzeniem: płyt zbrojeniowych o określonych rozmiarach, blatu szalunkowego o określonych rozmiarach.

P. S. (1), którego dotyczy niniejsza sprawa, też miał zawarte dwie takie umowy, w oparciu o które zobowiązany był wykonać płyty zbrojeniowe o określonej wadze. W rzeczywistości wykonywał jednak znacznie szerszą gamę prac. Czynności wykonywał na budowie w W. i T.. Oprócz tego robił szalunki, zakładał je w wykopach, szalował ławy komór przepompowni, czyli umieszczał w wykopach blaty szalunkowe, płyty i belki, skręcał je i „wypierał”, żeby beton ich nie odkształcił. Uczestniczył w zalewaniu betonem danej konstrukcji. Wykonywał też ściany i pokrywy zamykające komory przepompowni i studni. Polecenia wydawał mu przeważnie kierownik budowy T. J. (1). Na budowę jechał samochodem W. wraz z innymi pracownikami w liczbie 4-6 osób. Jak był większy metraż do zrobienia, to pracował w grupie 4-6 osób, współdziałając z nimi. Grupa miała swojego majstra.

W trakcie trwania drugiej „umowy o dzieło” P. S. (1) zwrócił się do W. o nawiązanie z nim stosunku pracy, bo chciał być ubezpieczony. Doszło do zawarcia umowy o pracę od 15.05.2017 r. do 31.07.2017 r. na okres próbny, a następnie na czas określony od 01.08.2017 r. do 30.06.2018 r. na stanowisku pracownika budowlanego.

Natomiast odnosząc się do kwestii związanych z wypłatą świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, ustalono, że pracujący w Oddziale w Niemczech pracownicy byli rozliczani i wynagradzani według zasad niemieckich, składki i podatki były tam odprowadzane, a w Polsce pracownicy mieli odprowadzane składki ZUS dla pracowników delegowanych. Pracownicy pracujący w Niemczech byli ubezpieczeni od średniej obowiązującej według przepisów polskich. Nie od faktycznych zarobków, tylko od średniej, bo oni byli zwolnieni na podstawie dokumentu A1, natomiast podatek był opłacany na warunkach Niemieckich. Pracownicy oddelegowani nie byli wyłączeni z odpisów na fundusz socjalny. Pracownik pracujący w Niemczech zarabia ok. 10.000 zł brutto miesięcznie, to jest ok. 8.000 zł netto.

U pracodawcy obowiązywał Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który wszedł w życie z dniem 31 lipca 1997 r. Treść regulaminu została uzgodniona z przedstawicielem załogi. W dziale IV Regulaminu „Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu” zapisano, że przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od: dochodu na osobę w rodzinie, wieku i stanu zdrowia, stanu zamożności i standardu życia, liczby członków rodziny, warunków mieszkaniowych i innych losowych - § 5 regulaminu. Zgodnie z brzmieniem § 9 przy przyznawaniu świadczeń w ramach działalności socjalnej bierze się pod

uwagę w pierwszej kolejności: osoby przewlekle chore lub upośledzone, znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej rodzinnej i materialnej, osoby zatrudnione w warunkach szkodliwych dla zdrowia, staż pracy w zakładzie, wiek, osoby najdłużej niekorzystające z funduszu. Wysokość dopłaty, pomocy lub ulgi zależy od dochodu na jednego członka gospodarstwa domowego i aktualnej sytuacji losowej.

Aneksem nr 2 z dnia 30.12.2009 r. w § 9 regulaminu wprowadzono dodatkowy zapis, zgodnie z którym dochód pracownika ustala się na podstawie oświadczenia o dochodach. Wzór oświadczenia zawarto w załączniku nr 5 do regulaminu. Oświadczenia o dochodach mogą być zastąpione wywiadem o dochodach na jednego członka rodziny. Wywiad w formie pisemnej bądź ustnej może przeprowadzić pracownik wyznaczony przez Prezesa Zarządu. Po uzyskaniu informacji o dochodach Prezes Zarządu określa wysokość świadczenia dla pracowników.

Aneksem nr 2 zmieniono też zasady, warunki i wysokość przyznawanych ulgowych usług i świadczeń określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu.

W załączniku nr 1 płatnik składek określił, że rzeczowe lub pieniężne świadczenie okolicznościowe z okazji świąt nie może przekroczyć na jedną osobę 300% najniższego wynagrodzenia obowiązującego w styczniu bieżącego roku oraz że kwota dochodu netto na osobę, uprawniająca do skorzystania ze świadczenia nie może przekroczyć 300% najniższego wynagrodzenia za styczeń bieżącego roku. Dokumentem niezbędnym do przyznania świadczenia z okazji świąt jest oświadczenie o dochodach. W 2017 r. płatnik składek zadysponował środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, przyznając pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy w kwietniu 2017 r. z okazji Świąt Wielkanocnych świadczenie pieniężne w kwocie po 500 zł brutto (wyplacono w dniu 06.04.2017 r.) oraz w grudniu 2017 r. z okazji Świąt Bożego Narodzenia świadczenie pieniężne w kwocie po 700 zł brutto (wyplacono w dniu 18.12.2017r.). E. S. zatrudniona w połowie (1/2) wymiaru czasu pracy otrzymała świadczenie proporcjonalne, tj. odpowiednio 250 zł brutto i 350 zł brutto. Świadczenia powyższe przyznano pracownikom w oparciu o oświadczenia o dochodach, które pracownicy złożyli w dziale kadr do końca marca 2017 r., z których wynika, że średni miesięczny dochód netto na osobę w rodzinie pracowników odwołującego kształtował się na poziomie od 401,87 zł do 4300 zł netto a liczba członków rodziny wynosiła od 1 do 5 osób.

Najniższe wynagrodzenie obowiązujące w styczniu 2017r. to 2.000 zł.

W zakładzie sprawami związanymi z wypłatą z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dalej „ZFŚS”) zajmował się Zarząd Spółki, z udziałem kierownika kadr i przedstawiciela załogi, ale zebrania (posiedzenia) nie były protokołowane. W odwołującej Spółce został wybrany J. P. jako przedstawiciel załogi w celu ich reprezentowania we wszystkich sprawach pracowniczych.

W 2017 r. pracownicy na piśmie nie składali wniosków o przyznanie świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych czy Świąt Bożego Narodzenia. Świadczenia te były przyznane wszystkim pracownikom Spółki pracującym w kraju w jednakowej wysokości, oprócz E. S., zatrudnionej w połowie wymiaru czasu pracy, która otrzymała świadczenia proporcjonalne do wysokości etatu.

Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez I. S., zatrudnioną na stanowisku kierownika kadr i administracji. Na liście wskazano nazwisko pracownika i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana Zarządowi Spółki, który wydawał dyspozycję wypłaty.

Przygotowując tę listę, nie badano dokładnie sytuacji materialnej i socjalnej danego pracownika. Wiedzę o sytuacji pracowników, czerpano z ogólnych rozmów z pracownikami przeprowadzanych przy różnych okazjach, lecz ta wiedza nie przekładała się ani na przyznanie świadczenia z ZFŚS ani na jego wysokość.

Wszystkie sporne wypłacane pracownikom świadczenia były świadczeniami ulgowymi.

P. S. (1) uzyskał z tego tytułu kwotę 700zł w grudniu 2017 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o:

zeznania świadków: I. S. (k.29v-31), M. P. (k. 31-32), B. S. (k. 33v-35v), T. J. (1) (k. 35v-37) i B. W. (k.30v-31), dokumenty w postaci protokołów rozpraw z dnia 23.05.2019 r. i 14.06.2019 r. w sprawie IIIU 201/19 oraz dowód z przesłuchania w charakterze strony: ubezpieczonego P. S. (1) (k. 27-28v) i B. Ś. (k.37-38) oraz dokumenty zawarte w aktach kontroli ZUS (tom I-IV).

Sąd zważył, co następuje:

Zaskarżona decyzja dotyczy dwóch kwestii:

- czy umowy zawarte przez W. z P. S. (1) były umowami o dzieło czy umowami o świadczenie usług;
- czy kwota 700zł wypłacona P. S. (1) w grudniu 2017 r. z tytułu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi podstawę wymiaru składek.

W zakresie kwestii rodzaju umów w zaskarżonej decyzji organ rentowy stwierdził podleganie P. S. (1) obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym i wypadkowemu z tytułu wykonywania umowy o świadczenie usług u na rzecz płatnika z uwagi na przyjęcie, że umowy zawarte pomiędzy płatnikiem a ubezpieczonym należy traktować jako umowy o świadczenie usług, do których mają zastosowanie przepisy dotyczące zlecenia. Z kolei odwołujący podnosił, że wykonanie czynności na podstawie zawartych umów ma charakter indywidualnie oznaczonego dzieła i wobec tego zawarte umowy należy uznać za umowy o dzieło.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zatem do oceny prawnej charakteru umów zawartych przez strony, czy były to umowy o dzieło (art. 627 k.c.), czy też umowy o świadczenie usług, do których na mocy art. 750 k.c. stosuje się przepisy o umowie zlecenia, które powoduje obowiązek objęcia ich wykonawcy ubezpieczeniami społecznymi.

Zgodnie bowiem z art. 6 ust. 1 pkt 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych z dnia 13 października 1998 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2019 r., poz. 300) - obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej „zleceniobiorcami”, oraz osobami z nimi współpracującymi, z zastrzeżeniem ust. 4. Zgodnie z art. 13 pkt 2 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu podlegają osoby fizyczne w następujących okresach: osoby wykonujące pracę nakładczą oraz zleceniobiorcy - od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania do dnia rozwiązania lub wygaśnięcia tej umowy. Natomiast w art. 18 ust. 3 ww. ustawy wskazano, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zleceniobiorców ustala się zgodnie z ust. 1, jeżeli w umowie agencyjnej lub umowie zlecenia albo w innej umowie o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, określono odpłatność za jej wykonywanie kwotowo, w kwotowej stawce godzinowej lub akordowej albo prowizyjnie.

Wskazać trzeba, że chociaż w polskim prawie obowiązuje zasada swobody zawierania umów wyrażona w art. 353¹ k.c., to jednak w postępowaniu przed Sądem dopuszczalne jest badanie rzeczywistego charakteru prawnego łączącego strony. W szczególności Sąd ma obowiązek zbadać, czy postanowienia zawarte w umowie i okoliczności związane z jej wykonywaniem nie wskazują, że strony, zawierając danego rodzaju umowę, nie wykroczyły poza granice swobody kontraktowej wyznaczonej w art. 353¹ k.c. O tym jaki stosunek w rzeczywistości łączy strony, rozstrzygają warunki, w jakich praca jest wykonywana, a nie sama nazwa umowy, czy nawet zamiar strony w tym zakresie.

Analizując charakter spornych umów, Sąd miał na uwadze, że przez umowę zlecenie przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie (art. 734 § 1 k.c.). W przeciwieństwie do umowy o dzieło umowa zlecenie jest umową starannego działania, której celem wykonania nie jest przyniesienie konkretnego, zindywidualizowanego rezultatu, a wykonanie określonej czynności. Zleceniobiorca jest zobowiązany

do stosowania się do wskazanego przez zleceniodawcę sposobu wykonania zlecenia (art. 737 k.c.). Natomiast zgodnie z art. 627 k.c. przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający - do zapłaty wynagrodzenia. Elementami przedmiotowo istotnymi umowy o dzieło są: określenie dzieła, do którego wykonania zobowiązany jest przyjmujący zamówienie, a także określenie wynagrodzenia, do którego zapłaty zobowiązany jest zamawiający. Umowa o dzieło jest zatem umową o „rezultat usługi”. Istotą umowy o dzieło jest osiągnięcie określonego, zindywidualizowanego rezultatu w postaci materialnej lub niematerialnej. Przyjmuje się, że rezultat ten jest z góry określony, ma samoistny byt, jest obiektywnie osiągalny, pewny i konieczny do osiągnięcia. Dzieło musi istnieć w postaci postrzegalnej, pozwalającej odróżnić je od innych przedmiotów. W przypadku umowy o dzieło istotne jest osiągnięcie umówionego rezultatu bez względu na rodzaj i intensywność świadczonej w tym celu pracy i staranności. Przyjmujący zamówienie odpowiada więc za nieosiągnięcie określonego rezultatu, a nie za brak należytej staranności. Natomiast wykonanie określonej czynności bądź szeregu powtarzających się czynności jest cechą charakterystyczną umów o świadczenie usług. Umowa o świadczenie usług jest bowiem umową starannego działania, zatem jej celem jest wykonywanie określonych czynności, które nie muszą zmierzać do osiągnięcia rezultatu. Do obowiązków przyjmującego zlecenie należy wykonanie usługi, tj. dokonanie określonej w umowie czynności, a sposób jej wykonania pozostawiony jest w zasadzie uznaniu zleceniobiorcy z uwzględnieniem udzielonych wskazań czy instrukcji zleceniodawcy. Zobowiązuje się on tylko do dołożenia należytej staranności i nie odpowiada za brak rezultatu oczekiwanego przez zleceniodawcę.

W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się, że przedmiot umowy o dzieło może być określony w różny sposób i różny może być stopień dokładności tego określenia, pod warunkiem, że nie budzi on wątpliwości, o jakie dzieło chodzi. Nie można bowiem uznać za dzieło czegoś, co nie odróżnia się w żaden sposób od innych występujących na rynku rezultatów pracy - materialnych bądź niematerialnych, gdyż wówczas zatraciłby się indywidualny charakter dzieła. Dzieło nie musi wprawdzie być czymś nowatorskim i niewystępującym jeszcze na rynku, jednak powinno posiadać charakterystyczne, wynikające z umowy cechy, umożliwiające zbadanie, czy dzieło zostało wykonane prawidłowo i zgodnie z indywidualnymi wymaganiami bądź upodobaniami zamawiającego.

Stosunek prawny wynikający z umowy o dzieło nie ma charakteru zobowiązania trwałego (ciągłego). Stanowi zobowiązanie do świadczenia jednorazowego i to po obu stronach tego stosunku zobowiązaniowego. Zarówno świadczenie zamawiającego jak i wykonawcy dzieła uznawane są za świadczenia jednorazowe, a jego ramy czasowe wyznacza powierzenie wykonania i wykonanie dzieła. Czas ten jest zatem z zasady warunkowany właściwościami samego dzieła, determinowany przez jego wykonawcę a nie zamawiającego. Przedmiotem umowy o dzieło jest doprowadzenie do weryfikowalnego i jednorazowego rezultatu, zdefiniowanego przez zamawiającego w momencie zawierania umowy. Dzieło jest wytworem, który w momencie zawierania umowy nie istnieje, jednak jest w niej z góry przewidziany i określony w sposób wskazujący na jego indywidualne cechy.

Dlatego też jednym z kryteriów umożliwiających odróżnienie umowy o dzieło od umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług jest możliwość poddania dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 2000r., IV CKN 152/00). Sprawdzian taki jest niemożliwy do przeprowadzenia, jeśli strony nie określiły w umowie cech i parametrów indywidualizujących dzieło. Taki brak kryteriów określających pożądaną przez zamawiającego wynik (wytwór) umowy prowadzi do wniosku, że przedmiotem zainteresowania zamawiającego jest wykonanie określonych czynności, a nie ich rezultat. Dzieło jest w każdym wypadku wytworem przyszłym, który w momencie zawarcia umowy nie istnieje, natomiast ma powstać w przyszłości ściśle określonej. Przyszły rezultat stanowiący przedmiot umowy o dzieło musi być z góry przewidziany i określony, przy użyciu w szczególności obiektywnych jednostek metrycznych, przez zestawienie z istniejącym wzorem, z wykorzystaniem planów, rysunków czy też przez opis. Nadto podnieść należy, że rezultatem nieucieleśnionym w rzeczy nie może być czynność, a jedynie wynik tej czynności. Dzieło musi bowiem istnieć w postaci postrzegalnej, pozwalającej nie tylko odróżnić je od innych przedmiotów, ale i uchwycić istotę osiągniętego rezultatu (tak A. (...) K. (...), komentarz t.II 2005r., s.351-352). Wykonanie określonej czynności, na którą składa się szereg powtarzających się czynności, bez względu na to, jaki rezultat czynność ta przyniesie, jest natomiast cechą charakterystyczną tak dla umów zlecenia jak

i dla umów o świadczenie usług nieuregulowanych innymi przepisami (tak SN w wyroku z dnia 04.07.2013r., III UK 402/12).

Ugruntowane jest w orzecznictwie stanowisko, że w razie wątpliwości, jaki charakter ma dana umowa, należy ustalić, jakie cechy przeważają w treści i sposobie jej wykonywania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1998 r., I PKN 191/98).

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, że w ocenie Sądu umowy łączące P. S. (1) ze spółką (...) były umowami o świadczenie usług, a nie umowami o dzieło.

P. S. (1) zawarł z W. 2 umowy o dzieło (k.561 i 565). Przedmiotem umów było wykonanie płyty zbrojeniowej o określonej w każdej umowie wadze. Z każdej z umów wynika, że w dniu zawierania umowy miał określone zadanie do wykonania, termin na jego realizację oraz określone wynagrodzenie za wykonanie tego zadania.

Tymczasem już zeznania P. S. (1) pozostają w dysonansie do zapisów znajdujących się w umowach, podważając wiarygodność tych zapisów. Z zeznań tych wynika, że wykonanie płyty zbrojeniowej składało się z wielu czynności, których nie wykonywał sam, lecz w grupie liczącej 4-6 osób. Grupa miała swojego majstra. Polecenia wydawał mu przeważnie kierownik budowy T. J. (1).

P. S. (1) starał się podkreślić, że w oparciu o umowę o dzieło miał większą samodzielność w wykonywaniu zadań. Jednakże Sąd uznał ten fragment jego zeznań jedynie za próbę wykazania lojalności wobec W.. Sąd nie dał wiary tym zeznaniom, gdyż są one głośowne już choćby w kontekście pozostałej części jego zeznań, z których jednoznacznie wynika, że był podporządkowany w wykonywaniu poleceń kierownikowi budowy, który mógł go skierować do innej pracy, a nie tylko do objętej pisemną umową. Pracował codziennie od 6.00 do 16.00 – jak pracownicy, z którymi dojeżdżał samochodem W. na plac budowy.

O tym, że nie były to umowy o dzieło świadczy także fragment zeznań P. S. (1) o sposobie ustalania wynagrodzenia za wykonaną pracę. P. S. (1) zeznał, że to on decydował o wysokości wynagrodzenia. Po zakończeniu umowy liczył ilość godzin i kilogramy i ustalał w ten sposób wysokość wynagrodzenia. Ten fragment zeznań stoi w opozycji do dokumentów. Z obu umów o dzieło wynika bowiem, że strony z góry ustaliły wysokość wynagrodzenia. Przy czym Sąd uznał, że zapisy w umowach nie odpowiadają prawdzie. Z materiału dowodowego wynika bowiem, że W. nie wypłacał wynagrodzenia za wykonanie płyt zbrojeniowych opisanych w umowach, ale za wykonywanie różnego rodzaju czynności wykonywanych przez niego na budowie, a zleczanych przez kierownika budowy. Wobec powyższego oczywiste jest, że ustalenie wartości wynagrodzenia za wykonaną pracę mogło nastąpić dopiero po zakończeniu umowy. Potwierdza to pośrednio okoliczność, że druga umowa była zawarta na okres od 10.05.2017 r. do 29.05.2017 r. i P. S. (1) miał otrzymać z jej tytułu wynagrodzenie w kwocie 1.978zł. Tymczasem doszło do rozwiązania tej umowy za porozumieniem stron już po 4 dniach, bo w dniu 14.05.2017 r., gdyż od następnego dnia strony nawiązywały stosunek pracy. Niezależnie od tego P. S. (1) otrzymał całe wynagrodzenie. Trudno zakładać, aby przez 4 dni wykonał „dzieło”, na którego wykonanie strony przewidziały 19 dni. Oznacza to, że wynagrodzenie nie było uzależnione od wykonania dzieła opisanego w umowie. Nie może natomiast ująć uwadze, że P. S. (1), wskazując od czego uzależnione było jego wynagrodzenie, podał przesłanki charakterystyczne dla umowy o świadczenie usług.

Wbrew stanowisku prezentowanemu przez odwołującego – P. S. (1) nie osiągnął określonego, zindywidualizowanego rezultatu w postaci dzieła pozwalającego odróżnić go od innych przedmiotów. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie przekonuje, iż wykonywał on na rzecz W. różne (nie tylko opisane w umowach) proste, powtarzalne czynności, mieszczące się w profilu działalności zarobkowej płatnika składek, co powoduje, że należy je zakwalifikować jako umowy o świadczenie usług, a nie umowy o dzieło (tak wyrok SN z 04.10.2017 r., III UK 204/16).

Świadkowie B. S., T. J. (1) i B. W. starali się przekonać Sąd, że prace wykonywane przez osoby, z którymi zawarto umowy o dzieło, były poddawane sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych. W przypadku ich stwierdzenia – osoby te były zobowiązane do usunięcia tych wad. Tymczasem zaakcentować należy, że nie można utożsamiać odbioru technicznego poszczególnych faz budowy (np. odbioru zbrojenia) polegającego na weryfikacji, czy prace wykonane są

zgodnie z projektem, z poddaniem dzieła sprawdzianowi na istnienie wad fizycznych. Prace budowlane charakteryzują się bowiem tym, że wykonywane są etapowo, każdy etap musi być sprawdzony zgodnie z dokumentacją techniczną, udokumentowany poprzez zapisy w dzienniku budowy, aby można było przystąpić do kolejnego etapu. W ocenie Sądu na tym jedynie polegała weryfikacja prac wykonywanych przez osoby mające umowy o dzieło, w tym przez P. S. (1).

Sąd uznał, że przyczyną, z powodu której zawarto z P. S. (1) umowy o dzieło, które nie rodzą obowiązku uiszczania składek na ubezpieczenie społeczne, jest okoliczność, że miał być to swoisty okres próbny. Z zeznań P. S. (1) wynikało, że już wcześniej pracował na budowach i wykonywał na podstawie umów o prace takie czynności, jakie w W. wykonywał w oparciu o umowy o dzieło (szalunki, zbrojenia). Osiągnął swój cel i od 15.05.2017 r. został zatrudniony przez W..

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka I. S., która przed Sądem zeznała, że decydującym o wyborze umowy kryterium nie była okoliczność, że osoby te mają inne rodzaje ubezpieczeń. Przeczy temu jej zeznanie złożone przed organem rentowym (k.102v a.r.), z którego wynika, że umowy o dzieło były zawierane z osobami, które były emerytami lub były ubezpieczone w KRUS. Osoby te nie były zdaniem świadka zainteresowane zawarciem umów, z którymi wiązały się obowiązki odprowadzania składek. To zeznanie Sąd uznał za wiarygodne, bo znajduje ono potwierdzenie w faktach. Do Sądu wpłynęło 8 spraw dotyczących kwestii czy strony łączyła umowa o dzieło czy o świadczenie usług. I tak przykładowo W. Z., E. M. i J. K. są emerytami, J. W. prowadził pozarolniczą działalność gospodarczą, a P. S. (3) był ubezpieczony w KRUS. W przypadku P. S. (1) umowę o dzieło potraktowano jako próbę.

Z zeznań świadka I. S., B. S. i T. J. (1) wynika także, że takie same czynności, które były wykonywane w ramach umów o dzieło, były także wykonywane przez pracowników w ramach ich pracowniczych obowiązków. W tym zakresie Sąd dał świadkowi wiarę. Były to zatem powtarzalne czynności, mieszczące się w profilu działalności zarobkowej płatnika składek, a nie „dzieła”. Za niewiarygodne natomiast Sąd uznał zeznania tych świadków jakoby osoby zawierające umowy o dzieło były samodzielne w realizacji swych zadań, nie pracowały pod nadzorem kierownika budowy, mogły przychodzić do pracy na dowolne godziny. W zakresie pracy wykonywanej przez P. S. (1) przeczy temu choćby jego zeznania, z których wynika, że pracował w stałych godzinach, w miejscu wyznaczonym przez spółkę i pod nadzorem kierownika.

W przedmiotowej sprawie Sąd przesłuchał również w charakterze świadków: B. S. (kierownika budowy), T. J. (1) (kierownika budowy) oraz B. W. (dyrektora). Żaden z nich nie posiadał wiedzy na okoliczność czynności wykonywanych przez P. S. (1). Wobec powyższego ich zeznania nic nie wnoszą do oceny charakteru pracy P. S. (1). Natomiast ich ogólne uwagi dotyczące osób wykonujących prace na podstawie umów o dzieło Sąd uznał za nieprzydatne do oceny sposobu wykonywania pracy przez P. S. (1). Sąd uznał także, że zeznania M. P. nie wzbogaciły materiału dowodowego. Jest on pracownikiem ZUS, który dokonywał kontroli w W.. Sąd uznał, że podstawą ustaleń Sądu mogą być dowody zebrane w toku kontroli przez ww. świadka, a nie jego subiektywne oceny prezentowane przed Sądem.

Natomiast z zeznań B. Ś. – wiceprezesa Zarządu W. wynika, że umowy o dzieło zawierane są sporadycznie. B. Ś. oraz świadek B. W. (dyrektor) starali się przekonać Sąd, że ten rodzaj umów zawierany jest z wysokiej klasy specjalistami, którzy posiadają wyższe kwalifikacje aniżeli pracownicy. Przeczy temu jednak okoliczność, że umowa o dzieło była także zawarta z D. B. (IIIU 203/19), który miał wówczas 19 lat i żadnego doświadczenia zawodowego. Także dalsza część zeznań B. Ś. przeczy tezie o wysokiej specjalizacji osób, z którymi zawierano umowy o dzieło, gdyż przyznała ona, że pracownicy także wykonują prace przypisane osobom „wykonującym dzieło”. To samo wynika z zeznań kierowników budów (T. J. (1) i B. S.). W oparciu o te zeznania Sąd wywiódł wniosek, że osoby, z którymi podpisano umowy o dzieło, wykonywały takie same czynności, co pracownicy. Przy czym nie były zazwyczaj zainteresowane zawieraniem umów o pracę. Przy braku zainteresowania z ich strony, także spółka nie dążyła do zawarcia umów o pracę czy umów o świadczenie usług. Z oczywistych względów umowy o dzieło były tańsze dla spółki. Trzeba przyznać, że spółka nie nadużywała tych umów, zawierając je jedynie z osobami, które nie chciały innych umów. Nie zmienia to jednak oceny, iż nie w przypadku P. S. (1) nie były to umowy o dzieło, a umowy o świadczenie usług. Wola stron nazwania tych umów „umowami o dzieło” pozostaje bez znaczenia w sytuacji, gdy sposób wykonywania tych umów

jednoznacznie przemawia za tym, że były to umowy o świadczenie usług. Wobec powyższego zaskarżona decyzja jest prawidłowa.

Z tych wszystkich względów Sąd uznał, że zaskarżona decyzja w kwestii rodzaju umów łączących strony jest prawidłowa. Natomiast podstawa wymiaru składek wynika ze złożonych rachunków, nie kwestionowanych przez strony.

Drugą kwestią rozpoznawaną w niniejszej sprawie przez Sąd, była okoliczność, czy W., przyznając P. S. (1) świadczenie pieniężne z okazji Świąt, Bożego Narodzenia w grudniu 2017 r. w kwocie 700 zł zachował reguły przewidziane w przepisach ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 111) i czy uzyskany z tego tytułu przez pracownika przychód był przychodem wyłączonym z podstawy wymiaru składek, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 1998r., Nr 161, poz.1106 ze zm.).

W tym zakresie organ rentowy podobne decyzje wydał co do 63 osób. Sąd przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe dotyczące tej kwestii w sprawie IIIU 201/19. W niniejszej sprawie dopuszczono dowód z protokołów rozpraw zawierających zeznania świadków na tę okoliczność.

Kwestia sporna dotyczy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, z mocy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 tej ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu na podstawie art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Organ rentowy, na podstawie art. 41 ust. 13 ustawy systemowej, może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na to, że nie są one zgodne stanem faktycznym. Zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 20a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy.

Niektóre przychody są jednak zwolnione z podstawy wymiaru składek. Enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera 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. Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 19 tego rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stanowiąc, że działalność socjalna to 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 materialno-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Skarżący w 2017 r. wypłacił pracownikom z ZFŚS ww. świadczenia pieniężne. Bezspornie dofinansowanie do powyższych świadczeń zostało wypłacone przez płatnika ze środków odprowadzonych do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wypłacone świadczenia stanowiły dla pracowników pomoc finansową. Jednakże zakwalifikowanie danego świadczenia przyznawanego w ramach funduszu świadczeń socjalnych, jako mieszczącego się w ustawowej definicji działalności socjalnej – zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, nie oznacza automatycznie, że wypłacone świadczenie realizuje cele socjalne. O tym, czy świadczenia wypłacane z funduszu świadczeń socjalnych realizują cele socjalne decyduje treść art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z brzmienia tego przepisu wynika zaś, 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. Regulamin musi bezwzględnie uwzględniać treść ust. 1 art. 8 ustawy. Pracodawca nie może zatem ustalić zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu według dowolnie

wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, że przyznawanie tych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu zostało uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. A zatem obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, nie może być sprzeczny z treścią ust. 1 art. 8 ustawy, co oznacza, że nie może przyznawać ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat w oderwaniu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (tzw. kryterium socjalne). Innymi słowy o tym, czy dane świadczenie wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryterium socjalne nie decyduje wyłącznie to, czy jest ono finansowane ze środków funduszu oraz jego cel (pomoc pracownikom), ale także to, czy jego przyznanie zostało ono uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

W dotychczasowym orzecznictwie sformułowano wiele ogólnych zasad odnoszących się do przyznawania świadczeń socjalnych według kryteriów socjalnych. Zgodnie z tymi zasadami kwoty świadczeń przyznawanych poszczególnym pracownikom powinny być zróżnicowane. Przesądził o tym SN w wyroku z 20.05.2013 r. (I UK 58/13), w którym stwierdził, że „wypłata pracownikom świadczeń pieniężnych w jednakowej wysokości, tzn. bez uwzględnienia podstawowej zasady wynikającej z ustawy (...), stanowiącej, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu, nie może być oceniona jako wypłata świadczeń socjalnych, nawet jeśli dokonana została na skutek porozumienia stron regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, czy też na podstawie jego treści, pomijającej tę zasadę”. W wyroku z 20.06.2012 r. (I UK 140/12) SN wskazał, że „założeniem ustawy (...) jest podział środków tego funduszu między uprawnionych według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości”. Przywołane stanowisko SN nie oznacza oczywiście, że każdy pracownik powinien otrzymać dane świadczenie w innej kwocie. Takie różnicowanie świadczeń byłoby w praktyce niemożliwe u dużych podmiotów zatrudniających kilkaset i więcej pracowników. Ponadto oczywiste jest, że część pracowników będzie w identycznej lub znacznie zbliżonej sytuacji socjalnej. Przyznanie identycznych świadczeń takim osobom będzie uzasadnione i zgodne z ustawą (pod warunkiem, że uwzględnia kryteria socjalne). Ponadto Sąd Najwyższy nie kwestionuje dopuszczalności przyznawania poszczególnych świadczeń z podziałem kwot świadczeń na kilka progów. Pokreślenia wymaga, że progi powinny realnie różnicować pracowników, tj. nie mogą być tak ustalone, by praktycznie wszyscy pracownicy znaleźli się w jednym progu i otrzymali to samo świadczenie. Ważne jest, by kwoty świadczeń przyporządkowane do progów również były odpowiednio zróżnicowane. Symboliczne różnicowanie będzie bowiem oznaczać, że mimo dużych różnic w sytuacjach socjalnych pracowników i kwalifikacji do różnych progów, ich świadczenia będą bardzo podobne. Natomiast najwyższe świadczenia powinny być przyznawane osobom w najtrudniejszej sytuacji socjalnej. Podkreślił to SA w B., wskazując, iż „przepis ten wyraźnie (...) określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. To powiązanie może oznaczać tylko jedno: im gorsza jest sytuacja osoby uprawnionej, tym wyższe powinno być świadczenie” (wyrok z 19.06.2013r., III AUa 1300/12).

Fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatem są rodziny (a nie tylko pracownicy) o najniższych dochodach (tak też wyrok SA Białystok z dnia 28.03.2017r., III AUa 875/16 oraz wyrok SA Warszawa z dnia 21.03.2016r., III AUa 2041/14). W orzecznictwie wskazuje się również, że przyznanie świadczeń w wyższej wysokości osobie lepiej sytuowanej kosztem osoby w gorszym położeniu świadczy o nieuwzględnianiu kryterium socjalnego. Sąd Apelacyjny w Poznaniu uznał, że „o naruszeniu zasady nakazującej przy podziale ze środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stosować kryterium socjalne, można by mówić wówczas, gdy zgromadzony w realiach konkretnej sprawy materiał dowodowy wskazywałaby, iż kosztem osoby uprawnionej do wparcia w największym zakresie, świadczenia socjalne otrzymała osoba potrzebująca ich w mniejszym stopniu” (wyrok z 16.01.2013 r., III AUa 946/12). Również przyznawanie świadczeń nie może być uzależnione od wyników oraz jakości pracy pracowników, stażu pracy czy wymiaru czasu pracy (wyroku SN z 16.08.2005 r. I PK 12/05), gdyż są to kryteria całkowicie oderwane od sytuacji materialnej uprawnionych do świadczeń. Oznacza to, że strona odwołująca przyznała świadczenia (wydatkowała środki funduszu), nie zachowując kryterium socjalnego, co

samo w sobie oznacza już niezachowanie przepisów ustawy o Funduszu. Poglądy te podzielone zostały przez Ł. C. – „Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz.”, W. 2015r.(komentarz do art. 8).

Doświadczenie życiowe pokazuje, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Sytuacji takiej nie można wykluczyć a priori; każdy przypadek należy badać indywidualnie. Jednakowa sytuacja materialna, życiowa i rodzinna pracowników nie musi oznaczać, że sytuacja ta jest taka sama, identyczna, ale musi być na tyle podobnym, porównywalnym poziomie, że ewentualna różnica nie ma znaczącego charakteru (zob. wyrok SA Warszawa z dnia 21.03.2016 r., III AUa 1373/14).

To pracodawca gospodaruje funduszem, dokonuje dystrybucji środków na poszczególne rodzaje działalności, przyznaje świadczenia na zasadach określonych w regulaminie (art. 16 k.p., art. 94 pkt 8 k.p.). Kryteriami wyliczonymi w art. 8 ust. 1 ustawy objęte zostały „ulgowe usługi i świadczenia oraz dopłaty”, co oznacza, że spod tego pojęcia wymyka się działalność socjalna polegająca na „usługach świadczonych przez pracodawców” (art. 2 pkt 1 ustawy). Prawidłowa wykładnia art. 8 ust. 1 ustawy polega na tym, że kryteria socjalne uzupełniają się i przenikają wzajemnie. Rodzaj i charakter wypłacanego świadczenia jest efektywną miarą pozwalającą na wyznaczenie rodzaju kryterium stosowanego przy rozdziale świadczeń, a tym samym rzeczywistą realizację celu socjalnego.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że nie każde świadczenie finansowane z funduszu jest przychodem pracownika, gdyż w pojęciu działalności socjalnej mieszczą się również takie formy, które nie kreują przysporzenia majątkowego po stronie pracownika, nadającego się do obciążenia daniną publiczną. Dotyczy to imprez sportowych, kulturalnych, wycieczek, organizowania różnych innych form rekreacji masowej. Wydatkowanie przez pracodawcę środków na te formy działalności socjalnej może następować według kryteriów objętych swobodą ich stanowienia. Od wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08, stanowisko takie jest w judykaturze utrwalone. W tych formach aktywności miarą i celem jest bowiem o powszechne uczestnictwo (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2014 r., I UK 202/13). W przypadku zaś, gdy dochodzi do wyboru uprawnionych, a więc przy dystrybucji świadczeń ulgowych, sytuacja jest odmienna. Pogląd zaprezentowany przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2008 r. (przywołanym wyżej) został adaptowany również na gruncie § 2 pkt 19 rozporządzenia. Wskazany kierunek orzecznicy został rozwinięty przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 lipca 2014 r. (II UK 472/13), w którym wyrażono pogląd, że pojęcie działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy o ZFŚS nie jest tożsame z socjalną działalnością w ujęciu prawa publicznego, a nadto, że jest ono szersze od obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, o jakim mowa w art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p., a jej przejawy mogą być ukierunkowane nie tylko na indywidualnego pracownika, ale także na większą liczbę uprawnionych, co w konkretnej sytuacji, zważywszy na charakter finansowanej ze środków funduszu usługi lub świadczenia, stawia pod znakiem zapytania celowość stosowania kryteriów socjalnych wymienionych w art. 8 ust. 1 ustawy, a w konsekwencji stosowania wyłączenia, o którym mowa w § 2 pkt 19 rozporządzenia, do tych środków. Sąd Najwyższy zastrzegł jednak, że odstępstwo od kryteriów przyznawania świadczeń z funduszu powinno być zjawiskiem wyjątkowym i mieć przekonujące uzasadnienie w okolicznościach danej sprawy. W orzecznictwie sądów apelacyjnych silnie zaznaczony jest pogląd opierający się na założeniu, że wypłata świadczeń „do ręki” pracownika, według algorytmu „wszystkim po równo”, nie uprawnia do zastosowania ulgi określonej w § 2 pkt 19 rozporządzenia. Żaden cel socjalny nie jest w tym przypadku realizowany. Tego rodzaju wypłata ma w istocie charakter wynagrodzeniowy (ukryta odpłatność), a w rezultacie racjonalne jest objęcie jej obowiązkiem składkowym. Wskazana motywacja ostatecznie prowadzi do tego samego efektu, co zapatrywanie, zgodnie z którym niestosowanie przez pracodawców kryteriów socjalnych wyklucza objęcie zwolnieniem z § 2 pkt 19 rozporządzenia. Jest tak w przypadkach, gdy zatrudniający wypłaca świadczenie z ZFŚS według reguł „wszystkim po równo”, albo uzależnia wysokość należności od czynników niekorelujących z celem socjalnym. Przedstawiony sposób interpretacji znalazł wyraz w szczególności w orzecznictwie Sądu Apelacyjnego w B. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w B. z dnia 13 maja 2015 r., III AUa 42/15 i przywołane tam orzeczenia czy też z dnia 09.04.2015 r., III AUa 1543/14). Taki kierunek wykładni jest również dominujący w orzecznictwie Sądu Apelacyjnego w Ł. (zob. wyrok z dnia 17.10.2017 r., III AUa 1406/16). Podobne poglądy prezentuje Sąd Apelacyjny w Warszawie (zob. wyrok z dnia 27 września 2016 r., III AUa 475/15), czy SA w P. (zob. wyrok z dnia 06.07.2016

r., III AUa 1999/15). Sąd dostrzega także wyrażane w judykaturze, szczególnie w praktyce Sądu Apelacyjnego w S., zapatrywania, iż w przypadku, gdy pracodawca dokonuje wypłat świadczeń ulgowych z zakładowego funduszu socjalnego i zgodnie z przyjętym regulaminem, realizując cel socjalny, to są to okoliczności przesądzające o zwolnieniu z oskładkowania. Rzeczą organu rentowego jest tylko 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. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego w S. obowiązujące w tej mierze regulacje (§ 2 pkt 19 cytowanego rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa finansowania bonusów, czy świadczenia te mają w charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych. Dodać należy, iż Sąd ten jednocześnie konsekwentnie stwierdza, iż ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyklucza tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1 i jest to przepis (kryterium socjalne) bezwzględnie obowiązujący, a nadto Sąd ten przyjmuje, iż zwiększone wydatki pracowników w okresie świątecznym uzasadniają przyjęcie, że wypłata bonusów świątecznych realizuje cel socjalny (tak Sąd Apelacyjny w S. w wyroku z dnia 30 maja 2017 r., III AUa 807/16 i w przywołanym w nim orzecznictwie). Jedynie w sytuacji wykazania pozorności utworzenia środków socjalnych, będących w istocie ukrytą formą przychodu, możliwe jest ich ewentualne przekwalifikowanie przez organ rentowy i uznanie, że stanowią one podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w S. z dnia 16 maja 2017r., III AUa 562/16). Jak z tego wynika, w orzecznictwie sądów apelacyjnych przyjmuje się, że nie można utożsamiać celu socjalnego, w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r., z kryteriami socjalnymi, ale też ów cel socjalny nie może być postrzegany w całkowitym oderwaniu od tych kryteriów. To cel socjalny pozwala bowiem na rzeczywiste odróżnienie świadczeń socjalnych od ukrytych form przychodu pracowników (tak cytowany wyżej wyrok z dnia 17.10.2017 r. SA z Ł.).

Odnosząc powyższe do ustalonego stanu faktycznego w niniejszej sprawie, to zgodnie z obowiązującym u płatnika Regulaminem, świadczenia te mógł otrzymać każdy uprawniony pracownik odwołujący się.

W orzecznictwie utrwalony jest, nietrafnie zwalczany przez skarżącego pogląd, że z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyłączone są jedynie świadczenia przyznawane z zachowaniem kryterium socjalnego. Zróżnicowanie świadczeń musi odzwierciedlać rzeczywistą sytuację życiową uprawnionego pracownika, a o ich socjalnym charakterze nie świadczy wysokość, lecz kryteria przyznawania (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 267/01; z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00; z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05; z dnia 6 lutego 2008 r., II PK 156/07; z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/09 i z dnia 10 września 2013 r., I UK 74/13, czy wyrok SN z dnia 08.01.2014 r., I UK 202/13).

Podzielając wyżej wskazane poglądy stwierdzić należy, że przyjęte przez płatnika kryteria dochodowe nie spełniały swojego socjalnego zadania i nie różnicowały świadczeń w zależności od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników. Świadczenia te zostały bowiem wypłacone w jednakowej wysokości wszystkim pracownikom, za wyjątkiem 1 osoby - E. S. zatrudnionej na 1/2 etatu, zaś pozostali pracownicy byli zatrudnieni na cały etat. Ustalony zatem przez pracodawcę próg dochodowy nie miał na celu różnicowania dofinansowania poszczególnych grup pracowników, lecz spowodował, że 100% pracowników W. zatrudnionych w Polsce w 2017 r. kwalifikowało się do dofinansowania w jednakowej wysokości bez względu na to czy miało dochód na członka rodziny w wysokości netto 401,87 zł (M. Z. – rodzina 5 osobowa k. 179 a.r.) czy 4300 zł netto (T. J. – rodzina 2 osobowa k. 199 a.r.). Takie działanie płatnika składek może świadczyć jedynie o pozorności działania, nie zaś do wypełnienia charakteru socjalnego świadczenia. Kryterium to nie było bowiem odpowiednie dla zatrudnionych u płatnika osób, gdyż nie doprowadziło finalnie do zróżnicowania wysokości wypłacanych pracownikom świadczeń. Nie sposób zgodzić się również z pracodawcą, że w większości pracownicy kwalifikowali się do świadczeń w jednakowej wysokości z uwagi na zbliżoną sytuację materialną. Sytuacja ta nie była tożsama. Już choćby ze znajdujących się w aktach sprawy oświadczeń o dochodach wynika, że ilość osób w rodzinach pracowników była różna, co ma wpływ na wysokość dochodów przypadających na jednego członka rodziny. Nie można także przyjąć, że wszyscy zatrudnieni u skarżącego mieli taką samą sytuację materialną z tego powodu, że ich wynagrodzenia były zbliżone. Przede wszystkim brak jest

jakiegokolwiek dowodu, który by na to wskazywał, a przecież zatrudnieni u skarżącego to nie tylko pracownicy fizyczni ale i pracownicy administracyjni czy obsługi (sprzątaczką) ale i kadra inżynierska, którzy mają różne kwalifikacje, staż pracy, co wpływa na wysokość płac. Sąd zauważył przy tym, że próg dochodowy dla uzyskania świadczeń był ustalony na tak wysokim poziomie, że praktycznie wszyscy pracownicy otrzymywali świadczenia w takiej samej wysokości. Kwota ustalonego ekwiwalentu była jednakowa, a więc z natury rzeczy nie mogła niwelować dysproporcji w sytuacji rodzinnej i materialnej pracowników. Tymczasem, jak już wyżej wskazano - fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która łagodzić ma różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Kryterium socjalne może nie różnicować wypłaty świadczeń z funduszu i nadal mieć charakter socjalny, ale tylko wówczas, gdy sytuacja wszystkich uprawnionych pracowników jest zbliżona, czego w przedmiotowej sprawie płatnik nie wykazał. Odmierna sytuacja rodzinna pracowników nie znalazła odzwierciedlenia w przyznanej im wysokości pomocy z uwagi na pozorną przyjętą kryterium podziału tych świadczeń z Funduszu. Powyższe wyklucza możliwość uznania zastosowanych u płatnika kryteriów i wypłat za mające charakter socjalny w myśl art. 8 ust. 1 ustawy. Sporne świadczenia zostały wprawdzie wypłacone przez płatnika z Funduszu, lecz nie na warunkach wynikających z ustawy, a więc nie mogą one zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. W takiej sytuacji należy uznać, że wypłacone świadczenia stanowią dodatkowe wynagrodzenie pracownika, czyli przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Świadczenia nie odpowiadające kryterium indywidualizacji, wypłacane wszystkim „po równo”, stanowią po prostu premię świąteczną, a więc przychód pracownika ze stosunku pracy, a nie pomoc socjalną. Przychód taki podlega oskładkowaniu. Sąd nie podziela zatem zapatrywań wyrażanych w niektórych judykatach, że wypłata bonusów świątecznych zawsze realizuje cel socjalny dlatego, iż służy pokryciu zwiększonych wydatków pracowników w okresach świątecznych. W okresach świątecznych wielu pracodawców płaci bowiem okolicznościowe świadczenia o charakterze nagród, premii lub specjalnych dodatków z funduszu płac. Nadto postrzeganie celu socjalnego w oderwaniu od indywidualnego położenia pracowników, wyłącznie przez pryzmat pochodzenia wypłaty z funduszu świadczeń socjalnych, prowadzić by mogło do absurdalnych wniosków, że np. zakup z tego funduszu złotej biżuterii czy luksusowej galanterii skórzanej realizuje jakiś cel socjalny w ramach działalności socjalnej. Ponadto w piśmie z 16.10.2018 r. płatnik złożył zastrzeżenia do protokołu kontroli, w których wskazał, że zróżnicowanie wypłaconych świadczeń z funduszu wpłynęłoby na konflikty wśród załogi, zdecydowanie gorszą atmosferę w pracy, wzajemne pretensje, co miałyby przełożenie na niższą wydajność pracy i problemy z jej organizacją (k. 945-951 a.r.). Powyższe twierdzenia – w toku procesu zostały powtórzone przez świadków: I. S., J. P. i Wiceprezesa Zarządu B. Ś..

Zaprzeczeniem celów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest także różnicowanie wypłat w zależności od wymiaru etatu, gdyż E. S., jako jedyna zatrudniona w połowie wymiaru czasu pracy, otrzymała świadczenie proporcjonalne do wymiaru etatu tj. odpowiednio 250 zł (50% z 500 zł) i 350 zł (50% z 700 zł). W tym miejscu wskazać należy, że przesłuchiwana w toku postępowania administracyjnego Wiceprezes Zarządu B. Ś. wskazała (k. 25 a.r. tom I), że świadczenia te wypłacano, mając na uwadze wymiar etatu. Znalazło to odzwierciedlenie w protokole kontrolnym (k. 863 a.r. tom II).

Dodatkowo - dla przykładu, przy trzyosobowej rodzinie z najwyższym dochodem wskazanym przez pracowników odwołującego na osobę w rodzinie 4.300,00zł netto, a najniższym 401,87zł netto na osobę, na rodzinę - w pierwszym przypadku dochód wyniósł miesięcznie 12.900,00zł netto, zaś w drugim przypadku niewiele ponad 1.200,00zł, czyli dochód byłby w tym przypadku 10-krotnie niższy na rodzinę niż w pierwszym wypadku. To zdaniem Sądu Okręgowego dobitnie obrazuje sprzeniewierzenie się zasadom wskazanym wyżej.

Również analiza sposobu przyznawania świadczeń z ZFŚS, porównanie kwot wypłacanych poszczególnym pracownikom z ich sytuacją rodzinną i majątkową, prowadzi do wniosku, iż płatnik nie badał dokładnie sytuacji socjalnej pracowników, co prowadziło do faktycznego przyznawania świadczeń z pominięciem kryterium socjalnego. W sprawie poza sporem jest, iż u odwołującego płatnika w został stworzony Regulamin ZFŚS. Regulamin uzależniał więc wypłatę wszystkich świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Poza sporem jest, iż odwołującemu w 2017 r. wypłacono świadczenia pieniężne z okazji Świąt w wysokości wynikającej z zaskarżonej decyzji i ubezpieczony nie składał wniosków o przyznanie tego rodzaju świadczeń pieniężnych. Oznacza to, że nie zachowano wymogu przewidzianego w § 7 Regulaminu ZFŚS, a więc przyznawanie tych świadczeń następowało z naruszeniem ww. Regulaminu. Sytuacji tej nie zmienia fakt, iż świadek I. S. i J. P., zeznali, iż pracownicy pytali ich o to, czy będą świadczenia z okazji Świąt, bowiem Regulamin wymagał pisemnego wniosku. Chociaż załącznik do tego Regulaminu obowiązujący w dacie wypłaty spornego świadczenia nie wskazywał, że pracownik powinien złożyć podanie o to świadczenie, tym niemniej §7 Regulaminu nie został zmieniony. Była to kwestia poboczna, która nie miała wpływu na prawidłowość zaskarżonej decyzji.

Odwołująca Spółka wywodziła, że przyznając kwoty z ZFŚS, badano sytuację socjalną pracowników i przyznawane świadczenia odpowiadały tej sytuacji socjalnej. Sąd nie zgadza się z taką oceną. W ocenie Sądu wyniki postępowania dowodowego wskazują, iż przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS w postaci świadczenia pieniężnego z okazji Świąt jedynym kryterium, od którego zależała wysokość świadczenia i dofinansowania, były dochody na członka rodziny i jest to mimo pewnych wad uzasadnione kryterium, ale tylko w sytuacji, gdy wysokość świadczeń prowadzi do ich różnicowania, o czym szerzej wskazano we wstępnej części uzasadnienia.

Na okoliczność procedury przyznawania kwot z ZFŚS Sąd przesłuchał I. S.. Z jej zeznań wynika, iż to ona przeprowadzała całą procedurę, dotyczącą przyznawania świadczeń i dofinansowań z ZFŚS. Świadek zeznała, iż pracuje w Spółce na stanowisku kierownika kadr i administracji. Zeznała też, że przyznawanie świadczeń z okazji Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych odbywało się w taki sam sposób. Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez nią. Na liście wskazano nazwisko pracownika i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana Zarządowi Spółki, który wydawał dyspozycję wypłaty.

W toku postępowania odwołująca Spółka starała się przekonywać, że przyznając kwoty z ZFŚS, kierowano się sytuacją socjalną pracownika, tj. badano sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Wskazywano przy tym, iż kwoty były przyznawane we współpracy z przedstawicielem załogi, a zarówno Zarząd, jak i I. S. i J. P. znali sytuację poszczególnych pracowników, bowiem pracownicy są zatrudnieni od wielu lat, a ich sytuacja nie zmienia się znacząco. Uzasadniając tezę o znajomości sytuacji poszczególnych pracowników wskazywali również, iż I. S. i J. P. rozmawiali z pracownikami, korzystała też z wiedzy o pracownikach, posiadanej przez kierowników.

Odnosząc się do powyższej kwestii podkreślić należy, iż z zeznań wynika, że nie rozmawiali oni ze wszystkimi pracownikami, lecz jedynie z niektórymi. Nadto były to rozmowy prowadzone jedynie „przy okazji” spotkań służbowych w miejscu pracy danej osoby, a więc z natury rzeczy dostarczające tylko wrywkowych danych o sytuacji danej osoby. Zauważyć należy, że skoro I. S. i J. P. pracowali w W., to mogli mieć częstszy kontakt co najwyżej z pracownikami wykonującymi czynności w W.. Pracownicy ci stanowią jednak tylko nikłą część osób zatrudnionych w spółce. Mieli oni jedynie ogólną wiedzę o pracownikach, wynikającą jedynie z faktu wspólnej pracy. Jednak ich wiedza nie miała żadnego przełożenia na przyznawanie pracownikom świadczeń socjalnych.

I. S. wskazywała, że posiłkowała się wiedzą o sytuacji socjalnej, którą posiadali kierownicy. Podnieść jednak należy, że także świadkowie (pracownicy odwołującego) zeznali, iż z pracownikami zatrudnionymi poza W. spotykali się tylko raz-dwa w roku, przy okazji spotkań świątecznych.

Zeznania świadka J. P. również nie wniosły do sprawy znaczących okoliczności, gdyż w większości świadek zasłaniał się niepamięcią w zakresie szczegółów przyznawania spornych świadczeń, a w zakresie sytuacji majątkowej i osobistej podawał przykłady sytuacji dwojga pracowników, na które także powoływały się I. S. i B. Ś., tj. p. J., który w 2017 r. nie pracował już u odwołującego i J. Z., a także wskazywano T. S.. Należy mieć na uwadze, że świadczenia te dotyczyły nie 3 lecz 63 pracowników.

Natomiast świadek ten z uwagi na to, że został powołany jako przedstawiciel załogi powinien mieć największą wiedzę o sytuacji poszczególnych pracowników uprawnionych do świadczeń socjalnych. Dodatkowo wskazać należy, że zgodnie z jego zeznaniami miał do czynienia przede wszystkim z kierowcami, którzy przyjeżdżali z budów do W. (z W. i okolic),

po materiały z magazynu. To również w powiązaniu z jego pozostałymi zeznaniami wskazuje, że jego wiedza o sytuacji innych pracowników była szczątkowa i w żaden sposób nie przekładała się na sposób wydatkowania pieniędzy przez Zarząd Spółki w zakresie spornych wypłat.

Należy zwrócić uwagę również na rozbieżności między zeznaniami I. S. i B. Ś. w zakresie sytuacji życiowej i rodzinnej pracownika o najwyższych dochodach na osobę u odwołującego T. J.. I. S. poproszona o porównanie sytuacji T. J. i A. N. stwierdziła, że sytuacja tych pracowników bardzo się różni, gdyż T. J. ma pracującą żonę (nie ma dzieci), a A. N. sam utrzymuje niepracującą żonę i 2 dzieci (k. 38v a.s.). Natomiast słuchana w charakterze strony B. Ś. próbowała relatywizować sytuację T. J., wskazując, że jego żona pochodzi z K. i tam pracuje jako nauczycielka, a trudna sytuacja tego pracownika wiąże się z kosztami dojazdu pracownika do żony. Zdaniem Sądu nawet dojazdy 4 razy w miesiącu, czy nawet oddzielne zamieszkiwanie, w porównaniu do innych pracowników mających na utrzymaniu rodziny składające się z 3-4 osób z dochodem 1000,00 czy 2.000,00 zł na członka rodziny są niewspółmierne do dochodów T. J. i jego żony, które wynoszą ponad 4.300,00 zł na osobę netto.

P. S. (1) w swych zeznaniach zaprzeczył jakoby był pytany przez kogoś z W. o jego sytuację materialną czy osobistą przed wypłatą mu świadczenia z tytułu Świąt Bożego Narodzenia w 2017 r.

Mając na uwadze ww. okoliczności Sąd nie dał wiary zeznaniom przywołanych powyżej świadków, że pomoc socjalna była kierowana poprzez analizę sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej, a także losowej pracowników, gdyż zakład nie miał pewnej wiedzy o tej sytuacji każdego pracownika, a system przyjęty do wypłaty świadczeń nie zawierał w sobie kryterium socjalnego.

Zeznania świadka M. P. nie wniosły do sprawy istotnych okoliczności, gdyż ten, sporządzając protokół pokontrolny opierał się na dokumentach przedstawionych przez osoby upoważnione do reprezentowania Spółki w czasie tej kontroli i zeznaniach tych osób. Świadek ten nie rozmawiał z ubezpieczonymi na okoliczność przyznania im spornych świadczeń.

W kwestii ustalania sytuacji pracownika w trakcie rozmów z nim wypowiadały się również sądy. Przykładowo, w wyroku z dnia 13.01.2015 r., (III AUa 1125/14), Sąd Apelacyjny w B. stwierdził, że nawet współpraca załogi na przestrzeni kilku lat nie pozwala na wywiedzenie poglądu o dokładnej znajomości sytuacji rodzinnej poszczególnych osób. Sytuacja każdej z nich jest (może być) dynamiczna i ulega zmianie w poszczególnych okresach. Przypadkowe spotkania z pracownikami mogły prowadzić do ogólnej orientacji w sytuacji życiowej i rodzinnej uprawnionych. Jednak nie oznacza to znajomości sytuacji materialnej pracownika, na którą składa się nie tylko samo wynagrodzenie zainteresowanych, lecz także inne dochody, w tym dochody osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Także Sąd Apelacyjny w S. w uzasadnieniu wyroku z dnia 23.04.2015 r. (III AUa 656/14) wskazał, iż fakt posiadania informacji o pracownikach, przekazywanych przez przełożonych przy okazji spotkań, nie wyczerpuje dokonania analizy sytuacji pracowników. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Ł. w wyroku z dnia 25.09.2014 r. (III AUa 2653/13).

--	--

Zdaniem Sądu osoby zeznające w niniejszym postępowaniu, przypadkowym, okazjonalnym rozmowom, o ogólnej sytuacji rodzinnej czy majątkowej pracowników, pragnęły nadać treść korzystną dla odwołującego. Tymczasem z materiału dowodowego nie wynika, aby w jakimkolwiek zakresie w stosunku do jakiegokolwiek osoby informacje pozyskane w ten sposób przyczyniły się do przyznania świadczenia w innej wysokości aniżeli wynika to z kryterium uzyskiwanego przez pracownika dochodu na członka rodziny. W takiej sytuacji pojawia się pytanie, w jakim celu kierownicy, przedstawiciel załogi czy kierownik kadr miałyby zbierać informacje o pracownikach. Zdaniem Sądu świadczy to tylko o tym, że zeznający chcieli wspomóc w niniejszym postępowaniu pracodawcę w wykazaniu, że była brana pod uwagę sytuacja rodzinna i socjalna poszczególnych osób, choć materiał dowodowy przeczy tej tezie.

Odnosząc się do tej kwestii, wskazać trzeba, że ww. świadczenia otrzymali tylko pracownicy odwołującego pracujący w Polsce, a nie otrzymali go pracownicy zatrudnieni w Oddziale w Niemczech (pracownicy delegowani), na których, też były wykonywane odpisy na fundusz świadczeń socjalnych. Oni też byli uprawnieni do korzystania z tych świadczeń. Pracownicy ci podpisywali umowy w W. i mieli wiedzę, że takie świadczenia mogą im przysługiwać. Według Wiceprezesa Zarządu B. Ś. sytuacja materialna tych pracowników była lepsza niż tych pracowników pracujących w Polsce i oni nie ukrywali tego, i wiedzieli, że takiego świadczenia nie otrzymają. Z zeznań świadka I. S. wynika, że przeciętnie pracownik odwołującego delegowany do Oddziału w Niemczech zarabiał brutto 10.000 zł, zaś netto ok. 8.000 zł. Z tego wynika, że pracownik, mający na utrzymaniu tylko żonę, nie mówiąc już o jednym dziecku – spełniałby kryteria zawarte w spornym Regulaminie. To również - zdaniem Sądu Okręgowemu – przeczy tezie, że badano sytuację wszystkich pracowników w zakresie ich sytuacji osobistej, zdrowotnej, rodzinnej czy dochodowej. Na to wskazuje również to, że Oddział w Niemczech funkcjonował tylko do 31.08.2017 r. (k. 37v-38v a.s.), a więc świadczenie wypłacone w grudniu 2017 r. dotyczyło tylko pracowników zatrudnionych w Polsce, które to było jednakowe dla wszystkich pracowników, z wyjątkiem zatrudnionej na połowę etatu E. S..

Sąd Okręgowy podziela również stanowisko, iż organ rentowy jest uprawniony do weryfikowania, czy dokonana wypłata w istocie nie stanowi odpłatności za pracę, a zatem czy nie spełnia funkcji wynagrodzenia (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 marca 2013 r., III AUa 1888/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 21 marca 2013 r., III AUa 1887/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w B. z dnia 27 lutego 2013 r., III AUa 919/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w S. z dnia 14 lutego 2013 r., III AUa 726/12). Przyjmując słuszność stanowiska, że organ rentowy nie ma kompetencji do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika odnośnie wypłat z funduszu świadczeń socjalnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 r., II UK 37/15), to nie sposób uznać, że pozbawiony jest możliwości oceny, czy wypłacone pracownikom świadczenia nie stanowią ukrytej formy przychodu. Sąd ubezpieczeń społecznych w postępowaniu odwoławczym uprawniony jest do takiej oceny we wszystkich prawnych aspektach. Podkreślić przy tym należy, że zupełnie innej płaszczyzny dotyczy uprawnienie związków zawodowych, przewidziane w art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w powiązaniu z art. 27 ustawy o związkach zawodowych i w związku z art. 12a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z tą regulacją, związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia z powództwem do sądu pracy o zwrot funduszowi środków wydatkowych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz. Roszczenie przewidziane w art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS dotyczy środków przekazanych przez pracodawcę funduszowi i następnie już wydatkowanych. Prawo żądania, aby pracodawca zwrócił je, czyli jeszcze raz wpłacił na konto funduszu, ma więc charakter szczególny i przepis będący jego podstawą musi być interpretowany ściśle. Podkreślenia wymaga, że podstawą zwrotu jest wyłącznie naruszenie przepisów ustawy (nie regulaminu). Niewątpliwie rozwiązania przewidziane w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zostały oparte w znacznym stopniu na osiągnięciu konsensusu z partnerami społecznymi, którym przyznano głos decydujący w zakresie ustalania regulaminów i kontroli wydatkowania środków niezgodnie z przepisami ustawy. Nie można jednak zakładać, że związki zawodowe, działające w interesie pracowników i najczęściej ku ich zadowoleniu, będą wykazywać aktywność w interesie publicznym, a więc zmierzać do kontroli wydatkowanych z funduszu środków pod kątem odprowadzenia od nich daniny publicznej, zwłaszcza, że przepis § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. nie jest regulacją ustawową. Taką rolę pełni wyłącznie Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który ma kompetencje do badania, czy wypłaty na rzecz pracowników nie stanowią ukrytej formy przychodu. Zgodzić się należy z odwołującym, że organ rentowy nie może działać dowolnie. Powinien bowiem wykazać, że świadczenia, aczkolwiek wypłacone w funduszu, nie realizowały celu socjalnego, co najczęściej ma związek z pozornością kryteriów przyznawania świadczeń, jeśli w istocie wszyscy pracownicy otrzymali kwoty „po równo”. Innymi słowy, analiza realności kryteriów jest o tyle istotna, o ile budzi wątpliwości realizacja przez pracodawcę celu socjalnego świadczenia, natomiast brak dotrzymania przez pracodawcę ustalonych w regulaminie kryteriów, przy ewidentnej realizacji celu socjalnego świadczenia, nie może dyskredytować świadczenia i arbitralnie przesądzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych, a tym samym o wynagrodzeniowej naturze świadczenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w S. z dnia 30 stycznia 2014 r., III AUa 651/13).

W rozpatrywanym przypadku płatnik składek, dysponując środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, przewidział ogólnie w Regulaminie podział świadczeń z uwzględnieniem kryterium socjalnego, ale następnie tak ustalono progi dochodowe, że podział ten nie doprowadził do rzeczywistego zróżnicowania wysokości przyznanych świadczeń. Rację ma więc organ rentowy, wywodząc, iż kryterium to było pozorne, albowiem progi dochodowe z góry zostały tak określone, że nie mogły prowadzić do jakiegokolwiek rzeczywistego zróżnicowania świadczeń. Przy wysokich progach dochodowych i poziomie zarobków pracowników nie miała w istocie znaczenia ani ilość osób w rodzinie, ani faktyczny dochód na osobę, ani szczególna sytuacja losowa bądź inne okoliczności faktycznie, świadczące o położeniu socjalnym pracowników, gdyż próg był na tyle wysoki, że uprawniał wszystkich do jednakowych świadczeń. To do pracodawcy należy czuwanie nad prawidłowością gospodarowania środkami z funduszu, w tym dbałość, aby wydatkowanie środków odbywało się z zachowaniem celu socjalnego i w tym zakresie propozycje pracowników nie mogą być przyjmowane bezkrytycznie. Dodać należy, że kryterium dochodu na członka rodziny jest w orzecznictwie akceptowane jako miernik weryfikacyjny stosowania § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia, choć dostrzega się też jego wady. I tak Sąd Apelacyjny w B. w wyroku z dnia 13 maja 2015 r., III AUa 42/15, podkreślił, że nie każda osoba nieosiągająca dochodu wymaga udzielenia pomocy socjalnej, gdyż można mieć znaczny majątek, przy niedającym się realnie zweryfikować dochodzie (np. dochód od członków rodziny pracującej za granicą, rzeczywiste dochody z działalności gospodarczej, z której wykazane są straty lub dochody niewielkie itp.). W sprawie niniejszej nie tyle jednak wprowadzenie kryterium dochodu stanowi o bezzasadności stanowiska płatnika, ile takie określenie progów dochodowych, że w istocie dochód ten nie miał znaczenia, gdyż wszyscy 63 pracownicy owego proggu nie przekraczali. Z założenia wadliwe zasady dystrybucji świadczeń z funduszu oraz brak rzeczywistego zróżnicowania wysokości przyznanych świadczeń wskazują na brak realnego i czytelnego rozdziału środków w ramach działalności socjalnej zakładu, co nie pozwala na przyjęcie jako pewnik, że przyznanie spornych świadczeń zrealizowało cel socjalny, co szczegółowo wskazano wyżej.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego uzasadnione było przyjęcie przez organ rentowy, że sporne świadczenia nie stanowią wyjątku z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia i tym samym musiały zostać uwzględnione w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia, jako przychód uzyskany przez pracowników ze stosunku pracy.

Mając to na uwadze, Sąd Okręgowy oddalił odwołanie na mocy **art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.**

Sąd odstąpił od obciążania odwołującego kosztami postępowania w sprawie na mocy **art. 102 k.p.c.** Sąd przeprowadził całe postępowanie dowodowe w sprawie IIIU 203/19 (dotyczącej D. B.) i IIIU 201/19 (dotyczącej kwestii zfs) i tam orzekł o kosztach na zasadzie art. 98 k.p.c. Niniejsza sprawa została połączona z wymienioną powyżej na mocy art. 219 k.p.c. celem przeprowadzenia postępowania dowodowego. W każdej ze spraw, dotyczącej poszczególnych ubezpieczonych, badane są te same okoliczności i dowody, co niewątpliwie wpłynęło na zmniejszenie nakładu pracy pełnomocników stron, którzy nie musieli wykonywać czynności w każdej sprawie oddzielnie. Zasądzenie wynagrodzenia pełnomocnika ZUS w jednej z wielu tożsamyh spraw daje wyraz zasadzie zasądzania kosztów na rzecz strony wygrywającej, nie jest też zbyt wielkim obciążeniem dla strony przegrywającej. Tym samym uzasadnia też odstąpienie od obciążania odwołującego kosztami zastępstwa prawnego w pozostałych sprawach, w tym dotyczącej P. S. (1).