

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Daria Stanek (spr.)
Sędziowie:	SSA Lucyna Ramlo SSA Grażyna Czyżak
Protokolant:	sekretarz sądowy Urszula Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 9 maja 2019 r. w Gdańsku

sprawy W. B., P. K., T. B., J. B., M. Ł., M. K., M. B., P. B. i J. M.

z udziałem (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (poprzednio (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o składki na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji W. B., P. K., T. B., J. B., M. Ł., M. K., M. B., P. B., J. M.

od wyroku Sądu Okręgowego w Słupsku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 czerwca 2018 r. sygn. akt V U 747/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I oraz poprzedzające go decyzje i stwierdza, że nie stanowi podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne za miesiąc grudzień 2016 roku uzyskana z tytułu zatrudnienia w (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (poprzednio (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.) przez:

- a) W. B. kwota 500,00 (pięćset złotych);
- b) P. B. kwota 1.000,00 (jeden tysiąc złotych);
- c) J. M. kwota 1.200,00 (jeden tysiąc dwieście złotych);
- d) M. B. kwota 900,00 (dziewięćset złotych);
- e) P. K. kwota 1.000,00 (jeden tysiąc złotych);

f) T. B. kwota 1.200,00 (jeden tysiąc dwieście złotych);

g) J. B. kwota 1.000,00 (jeden tysiąc złotych);

h) M. Ł. kwota 900,00 (dziewięćset złotych);

i) M. K. kwota 900,00 (dziewięćset złotych)

2. zmienia punkt II zaskarżonego wyroku i zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz: W. B., P. B., J. M., M. B., P. K., T. B., J. B., M. Ł., M. K. kwoty po 180,00 (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za I instancję;

3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz: W. B., P. B., J. M., M. B., P. K., T. B., J. B., M. Ł., M. K. kwoty po 270,00 (dwieście siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

SSA Grażyna Czyżak SSA Daria Stanek SSA Lucyna Ramlo

Sygn. akt III AUa 1143/18

UZASADNIENIE

Pracownicy (...) Spółki z o.o. w S. odwołali się od decyzji organu rentowego - Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. z 15 września 2017 r., stwierdzających wysokość podstawy wymiaru składek za miesiąc grudzień 2016 r. na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne z tytułu zatrudnienia u płatnika składek (...) Spółki z o.o.:

-W. B. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 3104 zł, zdrowotne 2678,44 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 241,06 zł, różnica 200 zł;

-P. B. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 5375,50 zł, zdrowotne 4638,52 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 417,47 zł, różnica 399 zł;

-J. M. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 4998,60 zł, zdrowotne 4313,29 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 388,20 zł, różnica 478 zł;

-M. B. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 6893,30 zł, zdrowotne 5948,22 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 535,34 zł, różnica 359 zł;

-P. K. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 7668,00 zł, zdrowotne 6616,71 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 595,50 zł, różnica 399 zł;

T. B. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 3671,59 zł, zdrowotne 3447,78 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 310,30 zł, różnica 478 zł;

-J. B. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 3851,20 zł, zdrowotne 3323,20 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 299,09 zł, różnica 399 zł;

-M. Ł. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 4467,00 zł, zdrowotne 3854,57zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 346,91 zł, różnica 359 zł;

M. K. podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe wynosi 7732,50 zł, zdrowotne 6672,37 zł. Natomiast składka zdrowotna wynosi 600,51 zł, różnica 359 zł;

Pozwany organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. wniósł o odrzucenie odwołań wniesionych po terminie, ewentualnie oddalenia odwołania oraz zasądzenia od ubezpieczonych na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniem z 13 grudnia 2017 r. Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowił prowadzić postępowanie w sprawie z udziałem pracodawcy (...) Spółki z o.o. w S..

Wyrokiem z dnia 12 czerwca 2018r. Sąd Okręgowy w Słupsku oddalił odwołania.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

W okresie od 11 kwietnia 2017 r. do 15 maja 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę u płatnika składek (...) spółki z o.o. ul (...) w S., zakończoną protokołem kontroli z 15 maja 2017 r.

Zgodnie z obowiązującym u płatnika składek (...) spółki z o.o. w S. regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych powołanym 01 lutego 2016 r. na czas określony do 28 lutego 2018 r. przyznawane są świadczenia oraz dopłaty z funduszu.

Wyплаты uzależnione są od sytuacji życiowej, rodzinnej oraz materialnej osoby uprawnionej. Przy przyznawaniu świadczeń z funduszu ,w ramach działalności socjalnej, bierze się pod uwagę w pierwszej kolejności –osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, osoby zatrudnione w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, staż pracy w zakładzie, wiek pracownika.

Natomiast zgodnie z § 3 Regulaminu ZFŚS płatnika do korzystania z Funduszu uprawnione są następujące osoby, tj.:

- a) Pracownicy zatrudnieni w Zakładzie na podstawie umowy o prace, w tym w celu przygotowania zawodowego, bez względu na wymiar czasu pracy, rodzaj umowy o pracę i staż pracy, z wyłączeniem pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych;
- b) Emeryci i renciści-byli pracownicy Zakładu;
- c) Członkowie rodzin wymienionych w pkt a i b.

Stosownie do § 4 i 5 regulaminu środki mogą być przeznaczone na udzielenie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej, pokrycie części lub całości kosztów leczenia lub rehabilitacji, zapomogi i pomoc rzeczową, dofinansowanie pobytu w ośrodkach leczenia, dofinansowanie pobytu na koloniach, obozach, wczasach itp., dofinansowanie wczasów „pod gruszą”, imprezy okolicznościowe, udzielenie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe, remont lub modernizację domu mieszkalnego lub mieszkania, zakup sprzętu sportowo-rekreacyjnego na potrzeby załogi Zakładu, zakup bonów towarowych dla pracowników Zakładu z okazji świąt. Osoba występująca o przyznanie świadczenia zobowiązana jest złożyć pisemny wniosek wraz z uzasadnieniem.

W przypadku wypłaconych w miesiącu grudniu 2016 r. „zapomóg świątecznych” pracownicy nie wystąpili do pracodawcy z wnioskiem o świadczenia.

Płatnik składek uruchamiając w grudniu 2016 r. wypłatę „zapomóg świątecznych” z ZFŚS przyjął zasadę przydziału środków na poszczególne działy: Dział (...), Dział (...), Dział (...), Dział (...), Dział (...), (...), Dział (...), (...), (...). (...), (...),(...), Dział (...),(...), Wydział (...): po 900 zł na etat dla osoby w danym dziale zatrudnionej w 2016 r. z wyłączeniem kadry kierowniczej oraz zarządu, pracowników emerytowanych i rencistów zakładu.

Pracownicy z najkrótszym stażem, kawalerowie mieszkający z rodzicami pracy otrzymali świadczenia w najniższej.

Różnica pomiędzy mniejszą kwotą przyznanego świadczenia a 900 zł została podzielona na inne osoby zatrudnione w tym dziale. Mniejsze kwoty świadczenia otrzymały te osoby, które w 2016 r. przebywały na długotrwałym zwolnieniu lekarskim.

Szczegółowe decyzje dotyczące podziału środków przypadających na każdy z działów podejmowane były samodzielnie przez ich kierowników. W dziale (...) kierownik podejmował decyzje wspólnie z majstrami poszczególnych zmian.

Kierownicy sami ustalali kryteria rozdziału środków – mieli wiedzę o tym, że winni kierować się kryterium socjalnym.

Kierownicy, oraz majstrowie znali sytuację rodzinną pracowników swoich działów, wiedzieli o ilości dzieci, zdarzeniach losowych w rodzinie, chorobach. Mieli ogólną wiedzę o tym, czy współmałżonek pracownika ma pracę, czy też jest osoba bezrobotną.

Nie wiedzieli natomiast jaka jest skala miesięcznego dochodu na członka rodziny takiego pracownika, ani o wysokości zarobków ich współmałżonków.

Kierownik działu zaopatrzenia P. M. przyznał 5 pracownikom swojego działu świadczenia w wysokości po 900 złotych. Znał sytuację rodzinną i losową podległych mu pracowników, uznał, że są one jednakowo skomplikowane.

W dziale (...) wszystkie trzy zatrudnione osoby otrzymały tę kwotę po 900 zł.

W dziale (...) dwie osoby otrzymały po 890 zł, a dwie po 910 zł z uwagi na to, że różnica w zarobkach pracowników wynosiła około 200 zł brutto. Przydzielając w ramach tego działu środki A. S. znała sytuację rodzinną podległych jej pracowników. Uznała, że zróżnicowanie pomiędzy nimi wysokości świadczeń po 10 i 20 złotych wynika z ilości posiadanych dzieci 1 lub 2.

W dziale (...) kierownik M. K. (1) przydzielił środki w ten sposób, że; pięciu pracowników otrzymało po 1000 zł, dwie osoby po 900 zł, a jedna M. H. 400 zł. Zatrudniony on był na okres próbny i wynajmował mieszkanie, był kawalerem nie miał dzieci.

Po 900 zł otrzymali pracownicy w wieku przedemerytalnym i nie mający nikogo na utrzymaniu E. S. i S. Z..

W dziale (...) Kierownik- dyrektor (...) P. N. podjął decyzję, iż wszyscy pracownicy otrzymają jednakowo- po 900 zł świadczenia świątecznego. Znał sytuację rodzinną i losową podległych pracowników uznał jednak, iż wartością istotną jest także atmosfera panująca w pracy i pomiędzy pracownikami, dlatego nie różnicował wysokości przyznawanych świadczeń.

W dziale (...) pracownicy otrzymali zapomogi świąteczne w wysokości; 400 zł T. D. i M. M., 500 zł T. B. (1), 650 zł K. K., 750 zł R. R., 800 zł D. S., 900 zł M. K. (2), a pozostałych ośmiu pracowników po 1200 zł.

Kierownik tego działu M. G. znał sytuację rodzinną podległych mu pracowników.

W dziale (...) -środki na „zapomogi świąteczne” zostały podzielone w różnej wysokości od 500 zł do 1000 zł. Kierownik działu R. M. dokonał podziału świadczeń razem z mistrzami zmianowymi T. i W.. Gdy miał niepełną informację dotyczącą stanu rodzinnego pracownika dzwonił do kadr i ustalał jego sytuację osobistą i rodzinną, w oparciu o dane z kwestionariusza osobowego. Informacji udzielała M. W..

Pracownik K. M. brała kredyt na zakup mieszkania, K. P. samotnie wychowywała dwójkę dzieci, H. B. mieszkała ze starszymi rodzicami, którym pomagała w utrzymaniu. Te osoby otrzymały świadczenie w najwyższej wysokości po 1050 złotych.

Najmniejsze kwoty otrzymali pracownicy zatrudnieni najkrócej, kawalerowie, bezdzietni, którzy z reguły mieszkali z rodzicami, świadczenia nie otrzymał pracownik, który w dacie ich przydziału już w zakładzie nie pracował.

A. G. przydzielał środki pracownikom działu (...) 3 osobom, przyznał je w równej -po 900 złotych wysokości. Znał sytuację rodzinną podległych pracowników.

Płatnik składek nie żądał od pracowników wniosków o przyznanie zapomóg pieniężnych, oświadczeń o dochodach pracujących członków rodziny pracownika oraz innych osób pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, jak również kwot przypadających na jedną osobę w takim gospodarstwie a nadto innych dokumentów, na podstawie których można by było ustalić sytuację materialną pracownika.

Rozpiętość wynagrodzeń wypłaconych pracownikom (...)w 2016 r. kształtowała się w przedziale około 1000 zł do 7000 zł i nie miała żadnego odzwierciedlenia w wysokości przyznanych świadczeń z ZFŚS.

Pracownik W. B. zatrudniony był w dziale (...) 2 miesiące według stany na listopad 2016 r. Jego bezpośrednim przełożonym był R. M..

W. B. w grudniu 2016 r. mieszkał z rodzicami i był kawalerem. Nie miał nikogo na utrzymaniu. Otrzymał zapomogę świąteczną w wysokości 800 zł.

Pracownik udzielił pełnomocnictwa r.pr. M. G. (1) do reprezentowania w sprawie. Nie wiedział co zrobić z decyzją i zwrócił się do kierownika działu, który poinformował , że wszystkim zajmie się zakład pracy.

P. B. zatrudniony był w dziale (...)19 lat i 4 miesiące. Miał żonę i dwójkę dzieci. Żona pracowała za granicą opiekując się starszymi osobami w 2016r kilka razy wyjeżdżała do tej pracy. Staż jego pracy wynosił 20 lat. Otrzymał świadczenie świąteczne w wysokości 1000 zł. Decyzję z ZUS odebrał osobiście i zwrócił się do kierownika działu, który poinformował jego, że sprawą zajmie się zakład pracy.

M. B. pracował 17 lat i 4 miesiące w dziale (...). Zarabiał około 4000 zł netto. Miał żonę, która pracowała i jedno dziecko na utrzymaniu. Dziecko często chorowało, ma astmę i alergie. Otrzymał świadczenie świąteczne 900 zł.

Decyzję z ZUS odebrał osobiście i zwrócił się do kierownika działu, który poinformował go, że sprawą zajmie się zakład pracy. Kierownik również rozdawał druki pełnomocnictwa dla radcy prawnego – udzielenie pełnomocnictwa było dobrowolne.

P. K. pracował 11 lat i 10 miesięcy w (...) w wydziale (...). Zarabiał 4000 zł brutto. Jego żona jest nauczycielką i w 2016 r. zarabiała mniej od niego.

Mieli na utrzymaniu jedno dziecko. Otrzymał świadczenie świąteczne 1000 zł. Po otrzymaniu decyzji zadzwonił do ZUS aby dowiedzieć się o co chodzi w sprawie. W zakładzie pracy otrzymał informację, że całą sprawą zajmie się pracodawca i pełnomocnik r.pr. M. G. (1).

T. B. pracował w dziale aluminium 3 lata i 3 miesiące. Był kawalerem. Mieszkał z babcią pobierającą emeryturę i rodzicami, którzy pracowali zawodowo.

Zarabiał 1850 zł netto. W listopadzie 2016 r. zawalił się komin w jego domu rodzinnym i miało to wpływ na wysokość jego świadczenia świątecznego.

Otrzymał świadczenie w kwocie 1200 zł. Korespondencję z ZUS odebrała jego babcia, przekazała mu, ale jej treści nie zrozumiał. Udał się do kierownika działu, który oświadczył, że sprawą zajmie się pracodawca. Udzielił pełnomocnictwa r.pr. M. G. (1).

J. B. pracowała w dziale (...) 14 lat i 6 miesięcy. W 2016 r. w fabryce pracował również jej mąż. Zarabiała wówczas około 2000 zł netto, a mąż 2500 zł netto. Nie mieli dzieci na utrzymaniu. Spłacali kredyt mieszkaniowy. W tamtym okresie teść jej chorował na nowotwór. Otrzymała świadczenie świąteczne 1000 zł, mąż w wysokości 900 złotych.

Korespondencję z ZUS odebrał jej mąż. Przeczytała decyzję, ale jej nie zrozumiała. Z decyzją udała się do kierownika, który poinformował ją, że sprawą zajmie się zakład pracy. Udzieliła pełnomocnictwa r.pr. M. G. (1).

M. Ł. pracowała w dziale marketingu 2 lata i 8 miesięcy. Otrzymała 900 zł świadczenia socjalnego.

J. M. pracował w dziale aluminium 10 miesięcy. Zarabiał najniższą stawkę godzinową. Mieszkał z narzeczoną, która otrzymywała minimalne wynagrodzenie za pracę. Miał jedno dziecko na utrzymaniu. W grudniu 2016 r. przeprowadzał remont -z kawalerki zrobił dwa pokoje. Otrzymał świadczenie świąteczne 1200 zł.

Korespondencję z ZUS otrzymał 20 września 2018 r., ale jej nie przeczytał. Kierownik działu rozdawał druki pełnomocnictwa, które podpisał do reprezentowania go w tej sprawie przez radcę prawnego.

M. K. pracowała w dziale (...) 9 lat i 2 miesiące. Pracowała w domu –zdalnie, przygotowywała oferty dla klientów. Mieszkała z partnerem w S.. Nie miała dzieci. Jej wynagrodzenie wynosiło około 2000 zł netto. Otrzymała 900 zł świadczenia socjalnego. Korespondencję z ZUS odebrała jej mama i przeczytała decyzję przez telefon. Nie pamięta w jakich okolicznościach udzieliła pełnomocnictwa r.pr. M. G. (1) do reprezentowania jej w sprawie.

Zdaniem sądu okręgowego odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd wskazał, że odwołania nie podlegały odrzuceniu, ponieważ uchybienia terminowi do ich wniesienia nie były znaczne - do 6-7 dni i uchybienie to nie nastąpiło z winy odwołującego się – tu pracowników. Z ich zeznań wynikało, że z uwagi na ilość wydanych przez organ decyzji, obejmujących faktycznie wszystkich pracowników płatnika - poza kierownikami, to pracodawca zobowiązał się do zabezpieczenia pracownikom obsługi prawnej .

Ponadto, jak to wynika z zeznań A. R. płatnik składek podejmował decyzje, czy i w jaki sposób odwoływać się od tych decyzji, odbywał konsultacje z radcą prawnym, zatem nie sposób uznać, iż do uchybienia terminu doszło z winy odwołujących się pracowników.

Brak winy pracowników i nieznaczne uchybienie terminowi, zdaniem sądu I instancji nie pozwalały na odrzucenie wniesionych odwołań.

Stosownie do treści 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.

Natomiast z mocy delegacji zawartej w art. 21 zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy systemowej.

Natomiast zgodnie z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z 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 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.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w § 2 ust. 1 wymienia 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 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 uchylene tego przepisu nie wyklucza przyjecia, ze bony towarowe nie stanowia podstawy wymiaru skladek na ubezpieczenie.

Regulacja § 2 pkt 19 jednoznacznie definiuje, ze kwalifikacja prawna przychodu podlegajacego wykluczeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i zrodlem pochodzenia i nie definiuje zadnych innych przeslanek.

Jeśli wiec bony towarowe finansowane sa ze srodkow przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakladowego funduszu swiadczen socjalnych, to nie sa wliczane do podstawy wymiaru skladek, gdyz mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporzadzenia.

Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru skladek na ubezpieczenia przekonuje wiec, ze rzeczą organu rentowego jest, przede wszystkim, analiza celow socjalnych i zrodel ich finansowania.

Wadliwe jest przy tym zalozenie, aby wskazany cel socjalny utozsamiac wykluczenie z okreslonymi kryteriami przyznawania swiadczen socjalnych, a przez to, aby przyznac organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriow socjalnych przyjetych przez platnika.

Uprawnienie takie w zadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych.

W przekonaniu Sadu Okregowego obowiazujace w tej mierze regulacje (przede wszystkim cytowany § 2 pkt 19 rozporzadzenia) wyraźnie sprowadzaja uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie FŚS podstawa sfinansowania swiadczen, czy swiadczenia te maja w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy srodki rzeczywiscie pochodzą z funduszu swiadczen socjalnych.

Analiza zachowania pracodawcy, realizujacego cele socjalne, oczywiscie powinna uwzględniać obowiazujace w tym wzgledzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w kazdym przypadku, który budzi wątpliwosci.

Obowiazek pracodawcy zaspokajania, w miare mozliwosci i warunkow potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników wynika z art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy i jest jedna z podstawowych zasad prawa pracy. Ustawodawca w art. 94 pkt 8 k.p. nałożył na pracodawcę obowiazek zaspokajania w miare posiadanych srodkow socjalnych potrzeb pracowników.

Pracodawcy nie maja zatem bezwzgleznego obowiazku prowadzenia dzialalnosci socjalnej na rzecz pracowników, gdyz przepisy kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej dzialalnosci.

By nie dopuscic do zupelnej dowolnosci w omawianym zakresie, obowiazek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników zostal warunkowo ujety w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakladowym funduszu swiadczen socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r., nr 592), uprawniajac pracodawcow do modyfikacji w prawie wewnatrzzakladowym (w ukladach zbiorowych pracy) obowiazkow wynikajacych z ustawy, aby umozliwic im uzalenie dzialalnosci socjalnej od posiadanych warunkow i mozliwosci.

Nie mozna pomijac, ze zgodnie z intencją ustawodawcy zakladowy fundusz swiadczen socjalnych jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakladu pracy, ktorego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej miedzy innymi na rzecz pracowników i ich rodzin.

W myśl art. 1 ust. 1 ustawa z dnia 4 marca 1994 r. okresla zasady tworzenia w zakladach pracy zakladowego funduszu swiadczen socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania srodkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie dzialalnosci socjalnej organizowanej na rzecz osob uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakladowych obiektow socjalnych ale przy zalozeniu, ze fundusz zostal uruchomiony.

Bez watpienia zatem pojecie socjalny utozsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osob.

Z kolei zasady gospodarowania funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych i sposobem ich gromadzenia. 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 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 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.

Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący w spółce przewidywał, że środki funduszu przeznacza się na udzielenie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej, pokrycie części lub całości kosztów leczenia lub rehabilitacji, zapomogi i pomoc rzeczową, dofinansowanie pobytu w ośrodkach leczenia, dofinansowanie pobytu na koloniach, obozach, wczasach itp., dofinansowanie wczasów „pod gruszą”, imprezy okolicznościowe, udzielenie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe, remont lub modernizację domu mieszkalnego lub mieszkania, zakup sprzętu sportowo-rekreacyjnego na potrzeby załogi Zakładu, zakup bonów towarowych dla pracowników Zakładu z okazji świąt.

Wypłaty uzależnione są od sytuacji życiowej, rodzinnej oraz materialnej osoby uprawnionej. Przy przyznawaniu świadczeń z funduszu w ramach działalności socjalnej bierze się pod uwagę w pierwszej kolejności –osoby znajdujące się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, osoby zatrudnione w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, staż pracy, wiek pracownika.

Stosownie do § 5 regulaminu osoba występująca o przyznanie świadczenia, usług lub pomocy z Funduszu zobowiązana jest złożyć pisemny wniosek wraz z uzasadnieniem..

W ocenie sądu I instancji sporne świadczenia zostały wypłacone przez płatnika wprawdzie ze środków funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z tego regulaminu, zatem 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 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

W niniejszej sprawie przedmiot sporu dotyczył świadczeń socjalnych w postaci „zapomogi świątecznej”, gdzie konieczne było uzależnienie ich wysokości od kryterium socjalnego.

Płatnik składek, przystępując do dysponowania środkami wyłączył z grona pracowników uprawnionych do tych świadczeń- kierowników i dyrektorów, członków zarządu- uznając, iż sytuacja materialna- oceniana przez pryzmat zarobków osiągniętych w spółce- nie uprawnia ich do korzystania ze świadczeń świątecznych.

Pracownicy tej grupy korzystali , w przeszłości z innych świadczeń- głównie pożyczek na cele mieszkaniowe czy też dofinansowania leczenia członków swoich rodzin.

W grudniu otrzymali dodatkowa premię wypłacana ze środków obrotowych firmy.

Płatnik składek nie żądał od pracowników oświadczeń o dochodach brutto osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem lub innych dokumentów pozwalających na ustalenie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników.

Nie ustalił w związku z tym ich sytuacji socjalnej. Jak to wynikało z zeznań kierowników rozdzielających te środki- znana im była ogólna sytuacja rodzinna i losowa pracowników. I to przez pryzmat zdarzeń losowych – choroby, członków bliższej czy dalszej rodziny, zdarzeń nieprzewidzianych- takich jak zawalenie się komina czy ślub pracownika, zobowiązań finansowych dokonywali oni przydziału świadczeń w poszczególnych kwotach.

Inna była sytuacja pracownika „ który prowadził gospodarstwo domowe wspólnie z rodzicami posiadającymi własne źródło dochodu, a inna pracownika który mieszkał sam – nawet w sytuacji, gdy obaj nie mieli nikogo na utrzymaniu.

Podobnie , w sytuacji pracownicy, której mąż także pracował u płatnika i nie mieli dzieci na utrzymaniu- oboje otrzymali po 1000 i 900 złotych świadczenia.

Świadczenie wypacane przez płatnika w grudniu miało, z założenia, być przeznaczone na cele zbliżających się świąt, a nie na złagodzenie skutków zdarzeń losowych i życiowych ich beneficjentów.

Na marginesie wskazać należy, że regulamin obowiązujący u płatnika nie przewidywał bezzwrotnych zapomóg świątecznych, lecz zakup bonów towarowych dla pracowników zakładu z okazji świąt.

W związku z czym, w spółce nie stosowano ustalonego w regulaminie trybu przyznawania pracownikom świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z uwzględnieniem kryterium socjalnego, o którym mowa w artykule 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Powyższe koresponduje z treścią dokumentów zgromadzonych w aktach organu rentowego, z którego wynika, że co do zasady pracownikom spółki przyznano zapomogi świąteczne w jednakowej wysokości, różnicowanie dotyczyło pracowników z krótkim stażem i z tak „ wygoszparowanych „ nadwyżek zwiększano od 50 do 150 złotych te przyznawane pozostałym pracownikom..

Sąd Okręgowy podziela stanowisko zgodnie, z którym zasada przyznawania świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, według kryterium socjalnego determinuje pozyskiwanie przez pracodawcę miarodajnych informacji o tym między innymi, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie oraz jaka jest sytuacja w tym i finansowa wszystkich członków rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe.

Uzyskanie takich informacji następuje poprzez złożenie przez osoby uprawnione do pomocy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pisemnych oświadczeń dotyczących ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

O spełnieniu kryterium socjalnym nie może być zatem mowy bez indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby i jej gospodarstwa domowego.

Założenie, aby nie różnicować pracowników, z powodu dbałości o dobrą atmosferę jest sprzeczne z celem, jakiemu ma służyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Bo z jego istoty wynika właśnie różnicowanie.

Zdaniem sądu okręgowego niezasadne jest stanowisko płatnika składek, zgodnie z którym nie było konieczności zbierania od poszczególnych pracowników odrębnych oświadczeń o wysokości dochodów przypadającej na każdego członka rodziny, albowiem wiedzą na temat sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej wszystkich osób zatrudnionych dysponował pracodawca i kierownicy poszczególnych działów.

Z zeznań tych osób wynikało, iż mieli oni wiedzę o sytuacji rodzinnej pracowników- strukturze rodziny, z większym poziomem ogólności na temat zatrudnienia czy wysokości wynagrodzeń współmałżonków, a żadnej – na okoliczność dochodu na jednego członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie .

W świetle tych zasad nie do obrony jest stanowisko zgodnie, z którym pracodawca zatrudniający niemal 200 osób posiada aktualne i precyzyjne informacje na temat sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdej z tych osób, pozwalające na podjęcie decyzji w zakresie wysokości świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ponadto całkowicie niezgodne z zasadami logiki doświadczenia życiowego jest przyjęcie, że sytuacja życiowa, rodzinna i materialna większości pracowników spółki była porównywalna.

Porównywalne mogły być wysokości wynagrodzeń tych pracowników i to jedynie w grupie pracowników produkcji.

Natomiast sytuacja gospodarstw domowych mogła być nieporównywalna, z sytuacji, gdy drugi małżonek pozostawał bez pracy, liczby dzieci na utrzymaniu, lub też w sytuacji, gdy wszystkie osoby prowadzące wspólne gospodarstwo domowe pracowały i nie było np. dzieci na utrzymaniu. Poza tym przy rozdziale środków niezasadnie kierowano się , w niektórych wypadkach sytuacja poza socjalną, a losową .

W ocenie Sądu Okręgowego, w realiach przedmiotowej sprawy, kryteria socjalne, tak rozumiane nie były brane pod uwagę przy przyznawaniu pracownikom spółki świadczeń świątecznych.

Tym samym doszło do naruszenia przepisu artykułu 8 ust. 1 ustawy o zakładowych funduszu świadczeń socjalnych, które wymaga, aby przyznawanie świadczeń dla osób uprawnionych następowało z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

Wypłacone w grudniu 2016 r. przez płatnika składek świadczenia pieniężne nie można uznać jako świadczenia z ZFŚS, lecz przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych - dodatek do wynagrodzenia, czy premia świąteczna, od której należna jest składka na ubezpieczenia społeczne.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wydane przez organ rentowy decyzja odpowiadały prawu. W tych okolicznościach, na mocy art. 477 /14/ § 1 k.p.c., sąd okręgowy oddalił odwołania, o czym orzekł w pkt I sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono jak punkcie II sentencji wyroku na mocy art. 98 i 99 kpc w związku z § 9.2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 X 2015r w sprawie opłat za czynności radców prawnych uznając, iż nakład pracy działającego w imieniu ZUS profesjonalnego pełnomocnika nie uzasadniał przyznania mu kosztów procesu w stawce innej, niż wyrażona w tym przepisie, tj. 180 złotych.

W imieniu Skarżących ad. 1-9, tj. W. B., P. K., T. B., J. B. M. Ł., M. K., M. B., P. B. oraz J. M. wyrok zaskarżył w całości pełnomocnik skarżących, składając od niego apelację.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono:

I. naruszenie przepisów prawa procesowego, w szczególności:

a) sprzeczność poczynionych przez Sąd orzekający ustaleń faktycznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, które to uchybienie miało istotny wpływ na treść zaskarżonego wyroku, poprzez błędne przyjęcie, że:

- płatnik składek nie dokonał oceny sytuacji socjalnej skarżących, tj. ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, podczas gdy z zebranego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadków (kierowników działów Fabryki), które zostały uznane przez Sąd za wiarygodne, wynika jednoznacznie, że przed podjęciem decyzji o przydziale zapomóg świątecznych w grudniu 2016 roku, kierownicy ci brali pod uwagę sytuację socjalną swoich podwładnych i uzależniali od tej sytuacji wielkość zapomóg;

- sporne świadczenia zostały przyznane skarżącym przez płatnika niezgodnie z postanowieniami obowiązującego u płatnika Regulaminu ZFŚS, w szczególności jakoby Regulamin ten nie przewidywał świadczeń w postaci zapomóg z okazji świąt, jak również aby wymogiem uzyskania takiego świadczenia było złożenie do Komisji Socjalnej przez skarżącego pisemnego wniosku wraz z uzasadnieniem,

b) naruszenie przepisu art. 233 § 1 kpc, polegające na przekroczeniu przez Sąd granic swobodnej oceny dowodów skutkujące przyjęciem, że nie do obrony jest stanowisko, zgodnie z którym pracodawca zatrudniający niemal 200 osób posiada aktualne i precyzyjne informacje na temat sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdej z tych osób, pozwalające na podjęcie decyzji w zakresie wysokości świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, podczas gdy zgodnie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym o przydziale zapomóg decydowali kierownicy poszczególnych działów, a osoby te zostały wyznaczone przez pracodawcę (zarząd Spółki) właśnie dlatego, że znały bezpośrednio swoich podwładnych, często pracując z tymi osobami po kilkanaście lat w jednym dziale.

c) naruszenie przepisu art. 321 § 1 kpc poprzez wyrokowanie przez Sąd co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem (poza zakres przedmiotu sporu i zarzutów określonym w treści zaskarżonych decyzji organu rentowego).

II.

naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności:

a) przepisu art. 8 ust. 1 w zw. z ust. 3 ustawy o ZFŚS polegające na jego niewłaściwej wykładni skutkującym przyjęciem, że organ rentowy oraz Sąd powszechny uprawniony jest do weryfikacji przyjętego przez płatnika sposobu dokonywania oceny sytuacji socjalnej pracownika przy rozdziale zapomóg świątecznych,

b) przepisu art. 8 ust. 1 i ust. 2 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na:

- przyjęciu, że zapomogi świąteczne, przyznane Skarżącym przez płatnika składek w grudniu 2016 roku, nie miały charakteru socjalnego, tj. nie mogą zostać uznane za świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jako że zdaniem Sądu I instancji płatnik składek przy przyznawaniu tych świadczeń nie brał pod uwagę kryteriów socjalnych w rozumieniu w/w przepisu ustawy,

- nieuzasadnionym i nieuprawnionym przyjęciu przez Sąd I Instancji, że w przypadku wypłaty zapomóg z okazji Świąt Bożego Narodzenia, głównym i nadrzędnym kryterium, który powinien być brany pod uwagę przez płatnika składek, jest kryterium dochodowe członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie ze Skarżącym,

- przyjęciu, że płatnik składek przyznał Skarżącym świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez zachowania indywidualnej oceny każdego przypadku oraz poza trybem wynikającym z obowiązującego u płatnika Regulaminu ZFSS;

- nieuzasadnionym i nieuprawnionym przyjęciu przez Sąd I Instancji, że w przypadku wypłaty zapomóg z okazji Świąt Bożego Narodzenia, jedynym miarodajnym środkiem oceny sytuacji socjalnej pracownika jest uzyskanie

przez płatnika dokumentu w postaci pisemnego oświadczenia dotyczącego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika,

c) przepisu § 2 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 jego niewłaściwą wykładnię skutkującą uznaniem przez Sąd, że zapomogi świąteczne przyznane Skarżącym w grudniu 2016 roku nie są wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,

d) przepisu art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 Sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych poprzez ich niewłaściwe zastosowanie skutkujące przyjęciem, że zapomogi świąteczne przyznane na rzecz skarżących w grudniu 2016 roku stanowiły przychód Skarżących (świadczenie dodatkowe pracodawcy związane z pracą), który winien być wzięty pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne;

e) postanowień § 4 ust. 2 obowiązującego u płatnika Regulaminu ZFŚS poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że regulamin ten nie przewidywał bezzwrotnych zapomóg świątecznych, lecz wyłącznie zakup bonów towarowych dla pracowników z okazji świąt, podczas gdy w § 4 ust. 2 pkt. c) Regulaminu wyraźnie zastrzeżono, że środki funduszu przeznacza się m. in. na „zapomogi” i pomoc rzeczową, a tym samym w zakresie świadczeń pod nazwą „zapomogi” mieści się każdy rodzaj zapomóg, w tym również zapomóg świątecznych;

f) postanowień § 2 ust. 4 w zw. z § 5 ust. 1 obowiązującego u płatnika Regulaminu ZFŚS poprzez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że regulamin ten uzależniał przyznanie zapomogi świątecznej wyłącznie od złożenia do Komisji Socjalnej przez osobę zainteresowaną pisemnego wniosku wraz z uzasadnieniem, podczas gdy Komisja Socjalna dysponowała wyłącznie określoną przez Zarząd częścią środków z Funduszu, zaś zapomogi świąteczne wypłacone w grudniu 2016 roku mieściły się w pozostałej puli, przeznaczonej przez Zarząd do wypłaty nie za pomocą Komisji Socjalnej, lecz poprzez Kierowników poszczególnych działów, jako osoby znające najlepiej sytuację socjalną ich podwładnych.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wnosił o:

1) zmianę w/w wyroku w całości w stosunku do wszystkich w/w Skarżących i orzeczenie zgodnie z żądaniem każdego Skarżącego zawartym we wniesionym przez niego odwołaniu od wydanej w stosunku do niego decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 września 2017 roku i ustalenie, że wypłata przez płatnika świadczenia pieniężnego, dokonana w grudniu 2016 roku na rzecz każdego z w/w skarżących tytułem zapomogi świątecznej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, była zgodna z przepisami prawa, w tym Ustawy z dnia 04 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym w/w kwota nie stanowiła podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne, w związku z czym podstawa wymiaru składek na w/w obowiązkowe ubezpieczenia, zadeklarowana dotychczas przez płatnika w dokumentach rozliczeniowych za miesiąc grudzień 2016 roku, dotyczących każdego z w/w ubezpieczonych, jest prawidłowa i nie wymaga korekty,

2) zasądzenie od organu rentowego na rzecz każdego ze Skarżących zwrotu kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżący podawał, jak poniżej:

Przedmiot sporu w sprawie niniejszej sprowadza się w istocie do rozstrzygnięcia:

1) czy organ rentowy, a na skutek wniesienia odwołania od decyzji organu rentowego także Sąd powszechny, jest uprawniony do weryfikacji przyjętych przez płatnika zasad przydziału świadczeń z ZFŚS (w tym kryteriów socjalnych, którymi kierował się pracodawca),

2) czy Sąd powszechny uprawniony jest do decydowania, które z kryteriów oceny sytuacji socjalnej pracownika (tj. sytuacja życiowa, rodzinna czy materialna) winny być brane pod uwagę przez płatnika przy rozdziale zapomóg świątecznych,

3) czy Sąd powszechny jest uprawniony do orzekania poza zakres zarzutów i okoliczności wskazanych przez organ rentowy w treści zaskarżonej decyzji.

Zgodnie z treścią uzasadnienia zaskarżonego wyroku (str. 11), obowiązujące przepisy w odniesieniu do zakładowych funduszy świadczeń socjalnych uprawniają organy rentowe wyłącznie do ustalenia, czy środki przeznaczone na świadczenia socjalne pochodziły ze środków Funduszu, czy zostały przeznaczone na cel socjalny oraz czy zostały wypłacone zgodnie z obowiązującym u płatnika Regulaminem.

Jak trafnie to ujął Sąd I instancji, organ rentowy nie posiada uprawnienia do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych u płatnika.

Powyższe stanowisko znajduje potwierdzenie w jednoznacznym przepisie art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS, zgodnie z którym jedynie związki zawodowe mogą wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz. Co więcej, ustawa zawiera przepis przewidujący odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko ustawie.

Powyższe stanowisko znalazło także odzwierciedlenie w dotychczasowym orzecznictwie sądów apelacyjnych (por. w szczególności wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu lii Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 lutego 2013 roku, sygn. akt III AUa 1588/12, czy wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 stycznia 2013 r. sygn. akt III AUa 674/12).

W związku z powyższym w sprawie niniejszej należało wyłącznie rozstrzygnąć, czy płatnik dokonując wypłaty świadczeń socjalnych wypłacił przeznaczone na ten cel środki z ZFŚS, czy wypłata nastąpiła na cel socjalny i czy była zgodna z Regulaminem.

W sprawie bezspornym jest, że w grudniu 2016 roku płatnik składek - (...) sp. z o.o. w S., dokonał wypłaty środków z ZFŚS i wypłaty te przeznaczył na cel socjalny, tj. na zapomogi świąteczne. Okoliczność ta jest bezsporna. Natomiast zdaniem Sądu I instancji wypłata zapomóg z ZFŚS nastąpiła niezgodnie z obowiązującym u płatnika Regulaminem, ponieważ Regulamin nie przewidywał jako celu socjalnego zapomóg świątecznych a jedyne bony towarowe z okazji świąt, jak również pracodawca nie żądał od pracowników wniosków wraz z uzasadnieniem.

Apelujący podnoszą, że wbrew stanowisku Sądu I instancji, wypłata zapomóg świątecznych w grudniu 2016 roku nastąpiła zgodnie z obowiązującym u płatnika Regulaminem ZFŚS, ponieważ w § 4 ust. 2 pkt. c) jako cel socjalny wskazano „zapomogi”, a tym samym tege non distinguate również zapomogi świąteczne. Nieuprawnione jest więc twierdzenie Sądu I instancji, że Regulamin ZFŚS przewidywał wyłącznie zakup bonów towarowych z okazji świąt.

Po drugie, nie polega na prawdzie ustalenie Sądu I instancji, że Regulamin ZFŚS uzależniał przyznanie zapomóg świątecznych wyłącznie od wniosku osoby zainteresowanej, zaś wypłata mogła zostać dokonana wyłącznie przez Komisję Socjalną. Uszło uwadze Sądu I instancji, że zgodnie z § 2 ust. 3 Regulaminu ZFŚS, środkami Funduszu administruje Zarząd, zaś zgodnie z ust. 4 komentowanego przepisu, Komisja Socjalna upoważniona jest do dysponowania wyłącznie określoną przez Zarząd częścią środków Funduszu.

Tymczasem w listopadzie 2016 roku Zarząd podjął decyzję o przydziale pracownikom zapomóg świątecznych, powierzając przyznanie tych świadczeń nie Komisji Socjalnej, lecz kierownikom poszczególnych działów, oczywiście

pod warunkiem dokonania oceny sytuacji socjalnej uprawnionych. Tymczasem zgodnie z § 5 ust. 1 Regulaminu Funduszu, wnioski o przyznanie świadczenia należało składać wyłącznie w przypadku ubiegania się o świadczenia przyznawane przez Komisję Socjalną (np. dofinansowanie do leczenia itp.)

Reasumując, pula środków przeznaczona przez Zarząd na zapomogi świąteczne w grudniu 2016 roku, nie była częścią środków Funduszu określoną przez Zarząd do dysponowania przez Komisję Socjalną. Dlatego też przyjęty przez płatnika sposób (organizacja) rozdziału i wypłat środków z ZFŚS w grudniu 2016 roku nie naruszał obowiązującego u płatnika regulaminu ZFŚS.

Wskazać przy tym należy, co zaznaczył sam Sąd na str. 18 uzasadnienia, że pracodawca może uruchomić środki z Funduszu bez wniosku pracownika w okresie przedświątecznym z uwagi na oczywiste potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 17 maja 2013 roku, sygn. akt III AUa 1805/12, Legalis).

Powyższe pozwala więc na stwierdzenie, że wypłata zapomóg świątecznych była zgodna z Regulaminem obowiązującym u płatnika.

Reasumując, bezspornym w sprawie winno być, że w ramach kontroli organ rentowy nie stwierdził naruszenia w/ w obowiązków płatnika. Jeszcze raz należy podkreślić, że na wypłatę zapomóg zostały przeznaczone środki z ZFŚS, zapomogi świąteczne bez wątpienia stanowiły cel socjalny, zaś płatnik składek nie uchybił Regulaminowi ZFŚS. Mimo to organ rentowy oraz Sąd I instancji podważyły przyjęty przez płatnika sposób rozdziału zapomóg wskazując, że płatnik nie kierował się oceną sytuacji socjalnej skarżących. W ocenie apelujących ani organ rentowy ani Sąd nie były do tego uprawnione.

Wskazać także należy, że o wyłączeniu świadczeń z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne decydują wyłącznie przepisy § 2 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. Przepisy te zostały wydane w oparciu o podstawę zawartą nie w ustawie o ZFŚS, lecz w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z § 2 pkt. 19 rozporządzenia wyłączone z podstawy wymiaru składek są świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Z uwagi na to, że przepis ten dotyczy wymiaru podstawy składek, a więc ma charakter fiskalny, powinien być interpretowany ściśle według wykładni gramatycznej. Wykładnia ta prowadzi do jednoznacznego wniosku, że o wyłączeniu wypłat z ZFŚS z podstawy wymiaru składek decydują wyłącznie dwa elementy:

- a) finansowanie ze środków ZFŚS oraz
- b) przeznaczenie na cele socjalne w ramach ZFŚS.

Przepis ten nie daje podstaw do formułowania innych kryteriów, w tym nie odwołuje się do przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS.

W sprawie niniejszej zapomogi świąteczne zostały bezspornie sfinansowane ze środków zgromadzonych w ramach ZFŚS oraz zostały przeznaczone na cel socjalny- zapomogi socjalne stanowią ze swej istoty cel socjalny.

Stanowisko powyższe zostało ostatecznie przesądzone w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 lutego 2016 roku, sygn. akt II UK 37/15, Legalis, zgodnie z tezą którego „Zakład Ubezpieczeń Społecznych może weryfikować wyłącznie czy świadczenie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych było finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne, w szczególności czy było przewidziane w regulaminie i nie było dodatkowym świadczeniem pracodawcy (§ 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

ubezpieczenia emerytalne i rentowe, Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm. w związku z art. 8 ust. 1 z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 111)."

Reasumując, Sąd I instancji nie był uprawniony do podważania przyjętego przez płatnika sposobu oceny sytuacji socjalnej skarżącego, ani przyjętego przez płatnika kryterium socjalnego. Sąd I instancji był uprawniony co najwyżej do kontroli, czy pracodawca kierował się kryterium socjalnym przy podziale środków. To zaś zostało potwierdzone w świetle uznanych za wiarygodne zeznań świadków (kierowników poszczególnych działów).

Uprawnienie do decydowania, które z kryteriów oceny sytuacji socjalnej pracownika (tj. sytuacja życiowa, rodzinna czy materialna) winny być brane pod uwagę przez płatnika przy rozdziale zapomóg świątecznych. Jak zostało wskazane powyżej, mimo że organ rentowy oraz Sąd I instancji nie był uprawniony do weryfikacji przyjętych przez płatnika kryteriów oceny socjalnej pracowników, oba te podmioty dokonały takiej oceny i zakwestionowały zasadę przyjętą u płatnika.

Sąd I instancji stwierdził, że pracodawca nie ustalił sytuacji socjalnej skarżących, a nadto kryterium miarodajnym do oceny sytuacji socjalnej pracowników jest kryterium dochodowe przypadające na jedną osobę w danym gospodarstwie domowym.

Stanowisko Sądu I instancji jest błędne i nie znajduje potwierdzenia w przepisach ustawy o ZFŚS. Zgodnie z art. 8 ust. 1 komentowanej ustawy „przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Dokonując wykładni gramatycznej przedmiotowego przepisu należy dojść do wniosku, że:

- 1) Sytuację socjalną należy odnieść do osoby uprawnionej - w niniejszej sprawie do osoby skarżących a nie członków ich rodzin;
- 2) ustawa nie nakłada na płatnika obowiązku posługiwania się wyłącznie kryterium materialnym.

Mimo to, nie wiadomo z jakiego względu, Sąd I instancji przyjął, że płatnik składek przy wypłacie zapomóg świątecznych winien kierować się kryterium dochodowym na członka rodziny (str. 15 uzasadnienia wyroku). W ocenie Sądu wyłącznie takie podejście stanowiło o należyтым zbadaniu sytuacji materialnej skarżącego. Sąd I instancji nie wyjaśnił, dlaczego dał prymat wyłącznie kryterium materialnemu, a dlaczego nie uwzględnił dokonanej przez płatnika oceny sytuacji życiowej i rodzinnej pracownika.

Powyższe działanie Sądu nastąpiło dodatkowo w całkowitym oderwaniu od charakteru świadczenia- zapomogi świątecznej. Tymczasem istotą tego świadczenia był cel socjalny- godne przeżycie przez pracowników świąt Bożego Narodzenia w gronie rodzinnym. W związku z powyższym płatnik miał prawo dokonywać oceny przede wszystkim sytuacji życiowej i rodzinnej pracowników, tj. czy są w związkach małżeńskich lub konkubinacie, czy mieszkają z rodzicami czy sami, czy mają dzieci na utrzymaniu i od tego uzależniać wysokość zapomogi.

Należy w tym miejscu powołać się chociażby na tezę wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie 111 Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 25 kwietnia 2017 roku, sygn. akt III AUa 431/16, Legalis, zgodnie z którą „nie można racjonalnie wartościować, które kryterium jest lepsze, czy też bardziej uprawnione do stosowania. Nie można bowiem stanowczo twierdzić, że jedynym słusznym kryterium jest dochód całej rodziny, czy też wielodzietność. Tego rodzaju wnioski stanowiłyby niedopuszczalną prawnie nadinterpretację przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 2191 ze zm.) i wydawanych na jej podstawie aktów prawa wewnątrzzakładowego."

To na płatniku spoczywa obowiązek oceny kryterium socjalnego, lecz żaden przepis nie nakłada na płatnika ustalania jako wiodącego kryterium dochodu na członka rodziny skarżącego.

Płatnik składek (zarząd Spółki) w ramach wypłat zapomóg świątecznych w 2016 roku zastosował następujące zasady:

- 1) odstąpiono od składania pisemnych wniosków o zapomogę uznając, że ubieganie się przez pracowników o ten rodzaj świadczenia w związku z nadchodzącymi świętami jest oczywiste,
- 2) uprawnienie do podziału środków zostało scedowane na kierowników poszczególnych działów, jako osób mających największą wiedzę o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej podległych im bezpośrednio pracowników,
- 3) kierownicy mieli wiedzę, że na zapomogi świąteczne przeznaczone są środki z ZFŚS i przy ich podziale mają kierować się kryterium socjalnym.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy niniejszej należy stwierdzić, że:

- 1) Zgodnie z ustaleniami Sądu I Instancji kierownicy działów (i majstrowie w Dziale (...)) znali sytuację rodzinną pracowników swoich działów, wiedzieli o ilości dzieci, zdarzeniach losowych w rodzinie i chorobach, mieli wiedzę czy małżonek pracownika pracuje, czy jest bezrobotny; wiedza ta wynikała z faktu, że osoby te pracowały ze sobą często po kilkanaście lat;
- 2) Kierownik Działu (...) P. M. przed podziałem środków dokonał oceny sytuacji osobistej, życiowej i materialnej swoich podwładnych (6 osób) i uznał ją za „jednakowo skomplikowana”,
- 3) Kierownik Działu (...) A. S. znała sytuację swoich podwładnych (4 osoby), zróżnicowała świadczenia przede wszystkim z uwagi na ilość dzieci,
- 4) Kierownik Działu (...) M. K. (1) przed podziałem zapomóg odbył z podwładnymi spotkanie (8 osób), na którym spytał się o jakieś szczególne okoliczności osobiste pracowników, które powinien wziąć pod uwagę przy podziale środków, skarżący P. K. otrzymał 1000 zł zapomogi m.in. dlatego, że miał dzieci uczące się.
- 5) Kierownik Działu (...) R. M. wraz z mistrzami F. T. i A. W. przed podjęciem decyzji spotkali się i omawiali sytuację każdego z pracowników; skarżący W. B. dostał 500 zł ponieważ był kawalerem, mieszkał z rodzicami i bratem, pracował w Fabryce 2 lata; skarżący M. B. otrzymał 900 zł, ponieważ miał żonę i chore dziecko, nadto jego sytuacja finansowa była trudna (pożyczki, kredyty); skarżąca J. B. otrzymała 1000 zł, ponieważ opiekowała się chorymi członkami rodziny; skarżący P. B. otrzymał 1000 zł, ponieważ miał na utrzymaniu dziecko, a jego żona nie mogła w tamtym czasie znaleźć pracy i miała chorego członka rodziny w szpitalu.
- 6) Kierownik Działu (...) M. G. przed podjęciem decyzji pytał się pracowników o szczególne sytuacje; np. skarżący T. B. otrzymał 1.200 zł zapomogi, ponieważ w tym czasie zawalił mu się komin w domu; przed przyznaniem zapomogi skarżącemu J. M. świadek ten brał pod uwagę jego sytuację rodzinną;
- 7) Kierownik Działu (...) P. N. przed podjęciem decyzji o przydziale zapomóg brał pod uwagę nie tylko sytuację rodzinną ale i zdrowotną pracownika.

Reasumując, przed podjęciem decyzji każdy z kierowników dokonał indywidualnej oceny sytuacji socjalnej skarżących (życiowej, rodzinnej i materialnej), zgodnie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS.

Sąd I instancji uznał przy tym zeznania w/w świadków za wiarygodne. Niemniej zdaniem Sądu ocena ta była nieprawidłowa, ponieważ dotyczyła ogólnej sytuacji rodzinnej i losowej pracowników. Według Sądu kierownicy nie mieli wiedzy na temat dochodu na jednego członka rodziny pozostającego we wspólnym gospodarstwie i to dyskredytowało przyjęty sposób oceny sytuacji socjalnej skarżących.

Sąd z jednej strony więc ustalił, że przed podjęciem decyzji płatnik dokonał oceny sytuacji socjalnej skarżących, z drugiej strony ta ocena była zdaniem Sądu nieprawidłowa. W ten sposób Sąd I instancji przekroczył zakres kognicji wyznaczony przez przepis art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS oraz § 2 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, ponieważ zakwestionował nie sam fakt dokonania oceny, a wyłącznie sposób (metodykę podziału środków).

Tymczasem wskazać należy, że to właśnie po to Zarząd płatnika scedował kompetencję podziału zapomóg na kierowników, aby o tym podziale decydowały osoby znające sytuację życiową rodzinną i materialną skarżących.

Z całą mocą należy zaznaczyć, że żaden przepis nie nakłada na pracodawcę obowiązku ustalania dochodu na członka rodziny osoby uprawnionej do świadczenia z ZFŚS.

W sprawie bezspornym winno być, że płatnik realizował cel socjalny i brał pod uwagę sytuację socjalną skarżących. Zapomogi świąteczne zostały wypłacone jako świadczenie dodatkowe, niezależnie od comiesięcznych nagród (tzw. premii uznaniowych), które były i są przyznawane w innym trybie. W ten sposób płatnik nie dokonał wypłaty dodatkowego wynagrodzenia pod pozorem zapomóg świątecznych. Zapomogi świąteczne nie były dodatkowym świadczeniem za pracę. Należy w tym miejscu zwrócić uwagę chociażby na wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 18 maja 2017 roku, sygn. akt 111 AUa 565/16, Legalis, zgodnie z którym Jeżeli pracodawca faktycznie spełnia przesłanki wskazujące na to, że w ramach funkcjonowania zakładowego funduszu socjalnego realizowany był cel socjalny, nadto brano pod uwagę sytuację osobistą i majątkową pracownika oraz jednocześnie źródłem świadczeń były środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to przy takich okolicznościach nie można przesądzać, że świadczenia były ukrytą formą przychodu. 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

O braku spełnienia kryterium socjalnego nie może również świadczyć a priori okoliczność, że w Dziale (...) przyznano zapomogi w takiej samej wysokości. Przedmiotem badania Sądu może być nie wysokość świadczenia, lecz najwyżej to, czy przed podjęciem decyzji o jego przyznaniu była brana pod uwagę sytuacja socjalna pracownika. W szczególności orzecznictwo również nie wykluczyło możliwości przyznania świadczeń w tej samej wysokości (np. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 marca 2016 r., sygn. akt III AUa 2041/14, Legalis).

Orzekanie poza zakres zarzutów i okoliczności wskazanych przez organ rentowy w treść zaskarżonej decyzji. Postępowanie z zakresu ubezpieczeń społecznych jest postępowaniem odrębnym w tym sensie, że odwołanie „zastępuje” pozew, niemniej bardziej należy je kwalifikować nie jako pierwsze pismo w sprawie (wyznaczające przedmiot orzekania) lecz jako swoisty środek zaskarżenia - środek kwestionujący decyzję administracyjną. Dlatego też zakres przedmiotu sporu wyznacza w tym sensie nie odwołanie (pозew), lecz decyzja ZUS. To decyzja organu rentowego i podstawy jej wydania są poddawane kontroli Sądu, a tym samym osią sporu winny być podstawy rozstrzygnięcia zawarte w decyzji ZUS.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt sprawy niniejszej należy wskazać, że organ rentowy zakwestionował wypłatę świadczeń w postaci zapomóg świątecznych z następujących powodów:

- 1) Płatnik nie dokonał oceny sytuacji socjalnej pracowników, czego miało dowodzić przyznanie niektórym pracownikom zapomóg w tej samej wysokości,
- 2) Płatnik przy rozdziale zapomóg kierował się wyłącznie stażem pracy pracowników.

Żadna z w/w okoliczności nie została udowodniona przez organ rentowy w toku postępowania, zgodnie z art. 232 kpc oraz art. 6 kc. W szczególności ponad wszelką wątpliwość zostało dowiedzione, że staż pracy nie miał żadnego związku z różnicowaniem świadczeń. Wynika to z analizy wypłat czy to w Dziale (...) czy w Dziale (...) (rozpiętość stażu pracy od kilku do kilkunastu lat pracy). Staż pracy nie miał decydującego znaczenia również przy wypłatach dokonanych w Dziale (...), choć jak słusznie Sąd I instancji zauważył, najniższe świadczenia otrzymali głównie bezdzietni kawalerowie mieszkający z rodzicami, co przekładało się równocześnie także na ich niewielki staż (z racji młodego wieku). Tym

samym w toku postępowania nie został potwierdzony zarzut organu rentowego, że płatnik kierował się wyłącznie stażem pracy pracowników przy rozdziale zapomóg, co było głównym zarzutem wydania zaskarżonych decyzji.

Tak samo w toku postępowania sądowego zostało ustalone ponad wszelką wątpliwość, że płatnik przy rozdziale zapomóg z ZFŚS dokonał oceny sytuacji socjalnej pracowników tyle tylko, że nie w sposób, którego „oczekiwał” ZUS. Z protokołu kontroli jasno wynika, że w ocenie organu rentowego płatnik winien:

- 1) żądać od pracowników wniosków o przyznanie zapomóg pieniężnych,
- 2) żądać oświadczeń o dochodach członków rodziny pracownika oraz osób pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym,
- 3) żądać innych dokumentów, na podstawie których można by ustalić sytuację materialną pracownika.

Bezsporne jest, że płatnik nie żądał żadnego z w/w dokumentów, ponieważ Zarząd ustalił inną metodę rozdziału środków, w tym oceny sytuacji socjalnej pracowników- Zarząd przeznaczył pewną pulę środków ze środków ZFŚS na zapomogi świąteczne, zarząd delegował kompetencję do rozdziału tych środków na kierowników poszczególnych działów, kierownicy działów przed podjęciem decyzji winni kierować się oceną sytuacji socjalnej pracowników.

Reasumując, w sprawie niniejszej osią sporu stało się nie to, czy płatnik dokonał oceny sytuacji socjalnych skarżących, lecz weryfikacja sposobu dokonania takiej oceny. Jeżeli następnie przyjmiemy za zasadne i ugruntowane już stanowisko Sądów powszechnych, również przywołane przez Sąd I instancji, że organ ZUS nie jest uprawniony do weryfikacji (oceny) zastosowanego przez płatnika sposobu oceny sytuacji socjalnej pracownika, żaden z zarzutów organu rentowego stanowiących podstawę wydania decyzji, się nie ostał.

Innymi słowy, skoro nie ostały się zarzuty ZUS, Sąd winien uwzględnić odwołania, a nie prowadzić postępowanie dowodowe ponad zarzuty decyzji.

W tym miejscu należy przywołać wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 19 września 2017 r., sygn. akt II UK 413/16, Legalis, zgodnie z tezą którego „Przeniesienie sprawy na drogę sądową przez wniesienie odwołania od decyzji organu rentowego ogranicza się do okoliczności uwzględnionych w decyzji, a między stronami spornych; poza tymi okolicznościami spór sądowy nie może zaistnieć.”

Dlatego też w ocenie skarżących Sąd I instancji naruszył przepis art. 321 § 1 kpc, wyrokując ponad żądanie (ponad okoliczności stanowiące oś sporu wyznaczaną przez zakres decyzji). To z kolei doprowadziło do sytuacji, w której Sąd analizował okoliczności, których nie mógł podważać organ rentowy zgodnie z przepisami prawa, w szczególności w związku z § 2 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.

Reasumując, w zaskarżonych decyzjach organ rentowy zarzucił płatnikowi, że nie badał sytuacji socjalnej pracowników. Z kolei w toku postępowania przed Sądem I instancji Sąd ten ustalił, że płatnik co prawda badał sytuację socjalną, lecz nie w sposób, który pozwalałby na ustalenie jako kryterium socjalnego przeciętnego dochodu na członka rodziny skarżącego. Tymczasem w toku postępowania zostało wykazane ponad wszelką wątpliwość, że płatnik (kierownicy działów) przed podjęciem decyzji o przyznaniu zapomóg świątecznych i jej wysokości brali pod uwagę sytuację osobistą, rodziną i materialną swoich pracowników i ich rodzin, lecz nie mieli wiedzy odnośnie wysokości dochodu na członka rodziny. To stało się głównym powodem oddalenia odwołań skarżących. Na marginesie wskazano, że płatnik w 2015 roku oraz 2016 roku przeznaczył na pomoc pracownikom na Święta taką samą pulę pieniędzy (ok. 168 tys. zł). Z uwagi na to, że w 2015 roku ZFŚS był zawieszony, świadczenia zostały wypłacone wówczas ze środków obrotowych i potraktowane jako składnik wynagrodzenia. W związku z wznowieniem ZFŚS w 2016 roku, płatnik dokonał wymaganych przez prawo odpisów na Fundusz i ze zgromadzonych środków sfinansował zapomogi, przeznaczając taką samą pulę środków jak rok wcześniej. Różnica polegała na tym, że w 2016 roku każdy z pracowników otrzymał (mimo tej samej puli środków) kwotę o ok. 30% większą tytułem zapomogi na Święta. Tym

samym płatnik składek nie osiągnął żadnej korzyści finansowej (w 2015 roku i 2016 roku przeznaczył tyle samo środków), zaś korzyść otrzymali wyłącznie pracownicy płatnika (otrzymali wyższe świadczenia).

Nawet gdyby hipotetycznie założyć, że płatnik składek naruszył przepisy prawa wypłacając zapomogi świąteczne w 2016 roku, to należy postawić pytanie, dlaczego konsekwencje działania płatnika mają ponosić skarżący? Potraktowanie zapomóg świątecznych jako przychodu będzie równoznaczne z koniecznością zwrotu przez skarżących części zapomóg na sfinansowanie składek. W ocenie skarżących bezpodstawne działanie organu rentowego jest działaniem na szkodę skarżących. Weryfikacja organów kontrolnych winna sprowadzać się do badania, czy nie doszło do sprzeniewierzenia dysponowania środkami Funduszu (np. wypłaty z tych środków wynagrodzeń czy sfinansowania celów nie socjalnych, np. wydatków operacyjnych spółki). W sytuacji, której dotyczy sprawa niniejsza, każdy ze skarżących otrzymał zapomogę na konkretny cel- godne spędzenie świąt w 2016 roku. I cel ten zrealizował zarówno płatnik jak i skarżący.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie apelacji na koszt skarżących.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Po pierwsze należy wskazać, iż przy rozpoznawaniu zasadności apelacji odwołujących sąd apelacyjny w składzie ze sprawy dopuścił, w trybie art. 382 kpc, dowód z materiału dowodowego sprawy (...) SO w Słupsku – wystąpienia wiceprezesa A. R. oraz wystąpienia pełnomocnika zainteresowanej spółki – r.pr. M. G. (1) ogłoszonych na rozprawie apelacyjnej w sprawie (...). Zdaniem sądu apelacyjnego apelacja ubezpieczonych okazała się uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie zarzuty zasługiwały na uwzględnienie. Nietrafne było bowiem wskazanie w apelacji przekroczenia przez sąd I instancji art. 321 § 1 k.p.c., gdyż w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych, odnosząc się do przedmiotu sporu objętego zaskarżoną decyzją, sądy mają obowiązek oceny istnienia prawa lub obowiązku strony, niezależnie od tego jakie przesłanki organ rentowy kwestionuje.

Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie podziela i przyjmuje za własne ustalenia Sądu Okręgowego w zakresie stanu faktycznego. Sąd apelacyjny w składzie orzekającym w niniejszej sprawie podziela także rozważania prawne poczynione w sprawie (...) w innym składzie. Powyższe czyni zbytecznym ponowne ich przytaczanie (por. SN w wyroku z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97). Konieczne okazało się jednak wydanie wyroku reformatoryjnego poprzez uwzględnienie odwołań od zaskarżonych decyzji organu rentowego, wobec odmiennej subsumpcji stanu faktycznego do przepisów prawa materialnego, mających zastosowanie w sprawie.

Spór dotyczył zaś tego, czy dochód uzyskany przez ubezpieczonych w grudniu 2016 r. w związku z przyznaniem przez ich pracodawcę - płatnika - zapomóg świątecznych, należy uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za ten okres.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla poszczególnych grup ubezpieczonych określa art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tj. Dz.U. z 2016 poz. 1807) dalej u.s.u.s.". Przepis art. 18 ust. 1 u.s.u.s. stanowi, że 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 między innymi w art. 4 pkt 9 (przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych). Przepis art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2016 r., poz. 2032) dalej: „u.p.d.o.f.”, stanowi natomiast, że 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. Modyfikacja w zakresie objętym art. 18 u.s.u.s. następuje (stosownie do dyspozycji art. 21 u.e.r.f.u.s.) w przypadkach określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej

z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (tj. Dz. U. z 2015 poz. 1808) dalej: „r.s.z.u.p.” Zgodnie z brzmieniem § 2 ust. 1 pkt. 19 r.s.z.u.p. podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody w postaci świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zapis ten należy odnieść do ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2016 r., poz. 800), dalej: „u.z.f.ś.s.”. Zgodnie z art. 2 pkt. 1 u.z.f.ś.s. przez działalność socjalną należy 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. W orzecznictwie (por. wyrok SN z dnia 18 lutego 2016 r. II UK 37/15, wyrok SA w Białymstoku z dnia 14 stycznia 2016 r. III AUa 1300/15) zwraca się uwagę, iż u.z.f.ś.s. należy do odmiennej niż ubezpieczenia społeczne dziedziny prawa i stanowi realizację wyrażonej w art. 16 k.p. zasady prawa pracy, zgodnie z którą pracodawca w miarę możliwości zaspokaja bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących oraz art. 94 pkt 8 k.p., który nakazuje by pracodawca w miarę posiadanych środków zaspokajał socjalne potrzeby pracowników. Regulacje te nadają rangę podstawowej zasadzie prawa pracy co do obowiązku pracodawcy zaspokajania potrzeb życiowych pracowników, które (co istotne) nie mieszczą się w treści stosunku pracy, czyli w sferze wzajemnych praw i obowiązków stron związanych z wykonywaniem przez pracownika pracy za wynagrodzeniem.

W art. 8 ust. 1 i 2 u.z.f.ś.s. postanowiono, że zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie, przy czym zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu zobowiązany jest określić z uwzględnieniem ust. 1, stanowiącego, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Zatem świadczenia otrzymane przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach u.z.f.ś.s. ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach funduszu zakładowego, nie mogą być kwalifikowane jako przychód podlegający uwzględnieniu w podstawie wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz Funduszu Pracy.

Wobec zarzutów apelacji, rozważenia wymagało to, czy Zakład Ubezpieczeń Społecznych (konsekwentnie sąd ubezpieczeń społecznych) dysponuje kompetencjami do kwestionowania kryteriów jakie stosuje pracodawca przy przyznawaniu konkretnych świadczeń. Przede wszystkim wskazać należy, iż do zakresu działania organu rentowego należy realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności ustalanie uprawnień do świadczeń oraz wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 68 ust. 1 lit. b oraz c u.s.u.s.). Decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych mogą dotyczyć wymiaru składek oraz ustalania uprawnień i wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych (art. 83 ust. 1 pkt 3, 4 i 5 u.s.u.s.), a ich podstawą może być weryfikacja prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek i wpłat, do których pobierania jest zobowiązany, a także ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacania tych świadczeń (art. 86 ust. 2 pkt 2 i 3 u.s.u.s.). Jak zasadnie podkreślił Sąd Najwyższy w treści wyroku z dnia 18 lutego 2016 r. (II UK 37/15) w zakresie kompetencji organu rentowego mieści się zatem stosowanie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r., zwłaszcza w odniesieniu do wymierzania i pobierania składek. Przepisy dotyczące świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie są jednak przepisami z zakresu ubezpieczeń społecznych, jak również świadczenia z tego funduszu nie są świadczeniami ubezpieczeniowymi, a w związku z tym nie są objęte kompetencjami, o których mowa w art. 83 ust. 1 pkt 4 i 5 oraz art. 86 ust. 2 pkt 3 u.s.u.s. Uprawnienie do inicjowania odpowiedzialności za nieprawidłową realizację przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zgodnie z art. 12a ust. 2 u.z.f.ś.s. mają organy Państwowej Inspekcji Pracy i związki zawodowe (art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s.).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, zakres dopuszczalnej kontroli dokonywanej przez organ ubezpieczeń społecznych co do prawidłowości wyłączenia z podstawy wymiaru składek świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

wyznaczają u.s.u.s. i r.s.z.u.p. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może weryfikować zatem to, czy świadczenia zostały sfinansowane ze środków wyodrębnionych w ramach funduszu świadczeń socjalnych i czy wypłata świadczenia nie stanowiła w rzeczywistości odpłatności za pracę (wynagrodzenia), zamiast realizować cel socjalny. Dyspozycja § 2 ust. 1 pkt. 19 r.s.z.u.p. nawiązuje zatem wyłącznie do tego, na co środki zostały przeznaczone.

Przepisy prawa nie zawierają definicji pojęcia „cel socjalny”. Przyjmuje się jednak, że dla ustalenia jego treści posiłkowo należy się koncepcją „działalności socjalnej”, o której mowa w art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s. Działalność socjalna wskazuje na dopuszczalne formy usług i pomocy, zaś kryteria socjalne (art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s.) precyzują podmiotowo, kto jest do nich uprawniony. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dla oceny czy socjalny charakter odzwierciedlają wszystkie te kryteria razem, czy ważne lub najważniejsze są niektóre z nich znaczenie ma natura udzielanego świadczenia. Ponadto uznać należy, iż zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nie jest przeznaczony wyłącznie dla pracowników pozostających w szczególnie trudnej sytuacji życiowej (por. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych Komentarz C.H.Beck 2015 r. p. red. U. Chruściela).

Reasumując, kryteria socjalne służą badaniu indywidualnego uprawnienia, zaś dobór konkretnego miernika (mierników) wyznacza charakter świadczenia. Użyte w art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. sformułowanie „uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej” oznacza, że kryteria te mają charakter wzajemnie uzupełniający się, a zatem ostatecznie możliwa jest sytuacja, gdy o przyznaniu świadczenia lub o jego wysokości zadecyduje jedno z tych kryteriów (por. np. wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 stycznia 2015 r., III AUa 1180/14). Decyduje o tym zaś pracodawca uwzględniając rodzaj świadczenia. Przywołane wyżej przepisy nie określają również w jaki sposób dysponent środków funduszu świadczeń socjalnych ma ustalać położenie życiowe, sytuację rodzinną, czy materialną uprawnionych. Sąd nasuwa się wniosek, iż wybór metody weryfikującej sytuację socjalną uprawnionych również pozostawiony został pracodawcy.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie było sporne, iż świadczenia w postaci „zapomóg świątecznych” w grudniu 2016 r. sfinansowano ze środków wyodrębnionych w ramach funduszu świadczeń socjalnych. Konkretna zaś pula pieniędzy na ten cel określona została przez Zarząd w ramach kompetencji wynikających z § 2 pkt. 3 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zasadnie Sąd Okręgowy zaakceptował fakt uruchomienia środków z funduszu bez wniosków pracowników (por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 17 maja 2013 r. III AUa 1805/12). Wypłaty nastąpiły w związku ze zbliżającymi się świętami Bożego Narodzenia. Obiektywnie jest to okres zwiększonych wydatków budżetów domowych. Rację mają skarżący, iż cel taki przewidziany został w § 4 Regulaminu ZFŚS, zgodnie z którym środki funduszu mogą być przeznaczone na udzielenie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej, pokrycie części lub całości kosztów leczenia lub rehabilitacji, zapomogi i pomoc rzeczową, dofinansowanie pobytu w ośrodkach leczenia, dofinansowanie pobytu na koloniach, obozach, wczasach itp., dofinansowanie wczasów „pod gruszą”, imprezy okolicznościowe, udzielenie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe, remont lub modernizację domu mieszkalnego lub mieszkania, zakup sprzętu sportowo-rekreacyjnego na potrzeby załogi Zakładu, zakup bonów towarowych dla pracowników Zakładu z okazji świąt. Była to zatem dopuszczalna forma usługi świadczona w ramach funduszu. Zapomoga to najogólniej rzecz biorąc bezzwrotna pomoc finansowa. Nie zawsze musi być udzielana w związku z wystąpieniem nadzwyczajnych zdarzeń losowych czy życiowych.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, dodatkowa pomoc finansowa dla pracowników w okresie przedświątecznym czyniła zadość obowiązkowi płatnika w zakresie prowadzenia działalności socjalnej, zaś redystrybucja środków funduszu, skupiająca się na kwestiach pozazawodowych, zrealizowała cel socjalny.

Środki zostały przydzielone na poszczególne jednostki: Dział (...); Dział (...); Dział (...); Dział (...); Dział (...); (...); Dział (...); (...), (...), (...); (...); (...); Dział(...); (...); Wydział (...);(...). Uwzględniono po 900 zł na etat osobowy w każdym dziale (z wyłączeniem kadry kierowniczej oraz zarządu, pracowników emerytowanych i rencistów). Decyzje o przydziale indywidualnych świadczeń pracodawca powierzył kierownikom działów, zaś w największej jednostce kierownikowi i majstrom zmianowym. Działanie to ocenić należy jako racjonalne, skoro osoby te najlepiej znały swoich podwładnych, zaś Komisja Socjalna (§ 2 pkt. 4 Regulaminu ZFŚS) została ukonstytuowana dopiero 1 marca 2017 r. Ustalony w sprawie stan faktyczny pozwala na przyjęcie, iż o wysokości świadczenia decydowały przede

wszystkim czynnikami pozazawodowymi takimi jak ogólna sytuacja rodzinna: stan cywilny, dzieciństwo, współzamieszkiwanie z rodzicami; sytuacja materialna: dochód u płatnika, obciążenie kredytami, osoby na utrzymaniu; wreszcie sytuacja życiowa: nadzwyczajne zdarzenia losowe. Choć uwzględniano również krótki staż, czy długotrwałe zwolnienia lekarskie. Jednoznacznie potwierdzają to zgodne zeznania przesłuchanych świadków. Świadczenie przywoływali przykłady konkretnych pracowników, wskazywali na ich uwarunkowania życiowe, rodzinne, czy majątkowe, co wynika z ustaleń Sądu Okręgowego. Przed przydziałem środków dokonana została zatem indywidualna analiza sytuacji uprawnionych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można czynić zarzutu, zgodnie z którym w większości świadczenia przydzielone zostały w równej wysokości (po 900 zł), skoro stan faktyczny pozwala na przyjęcie, iż wypłacano również należności w kwotach niższych: po 300 zł, 500 zł, 890 zł, jak też wyższych po 910 zł, 950 zł, 1000 zł, 1050 zł i nie były to odosobnione wypadki. Element socjalny realizował się zatem również w przyznaniu świadczeń w niejednakowej wysokości.

Wbrew stanowisku Sądu I instancji, cel socjalny świadczenia będzie osiągnięty również wtedy, gdy pracodawca nie dysponuje drobiazgowymi danymi o poszczególnych pracownikach (w tym o dochodach ze źródeł innych niż zakład pracy). Zresztą trudno sobie wyobrazić, by stan taki w ogóle był możliwy do zrealizowania, nawet w oparciu o oświadczenia zatrudnionych, skoro pracodawca nie ma instrumentów, by je weryfikować. Wymagałby też użycia sił i środków ponad uzasadnioną potrzebę. Jak to zostało wskazane wyżej, sam ustawodawca nie narzucił pracodawcy żadnej z metod badania sytuacji w jakiej znajdują się poszczególni pracownicy, jak też zakresu (stopnia dokładności), w którym należy tego dokonać. Nie można zgodzić się również ze stwierdzeniem, iż faktyczne zastosowanie kryterium socjalnego przez pracodawcę może być wykazane przed Sądem wyłącznie na podstawie dowodu z dokumentów. Poza oczywistym brakiem umocowania takiego stanowiska w przepisach prawa, wskazać należy, iż postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych jest znacząco odformalizowane. Przejawem takiego podejścia jest między innymi dyspozycja art. 473 § 1 k.p.c. To na jego gruncie w orzecznictwie przyjmuje się, że dowód z zeznań świadków jest dopuszczalny co do wszystkich faktów spornych lub niemożliwych do udowodnienia za pomocą dowodu z dokumentu, a nawet ponad osnową dokumentu i przeciwko niej (por. wyrok SA w Łodzi z dnia 22 października 2013 r.). Czym innym zaś jest ocena materiału dowodowego zaoferowanego w sprawie (art. 233 § 1 k.p.c.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, ewidentna realizacja celu socjalnego przez pracodawcę ma ten skutek, że dochód uzyskany przez ubezpieczonych w grudniu 2016 r. w związku z przyznaniem przez płatnika zapomóg świątecznych nie może być uwzględniony w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za ten okres, co skutkuje koniecznością uwzględnienia odwołań.

Wskazując na powyższe, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok oraz poprzedzające go decyzje organu rentowego i orzekł co do istoty sprawy (punkt 1 wyroku). O kosztach procesu za instancję I (punkt 2 wyroku) i II (punkt 3 wyroku) Sąd Apelacyjny orzekł na zasadach wynikających z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. - odpowiedzialności za wynik procesu oraz zwrotu kosztów niezbędnych i celowych, przy uwzględnieniu stawek minimalnych w oparciu o § 10 ust. 1 pkt. 2 i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

SSA Daria Stanek SSA Lucyna Ramlo SSA Grażyna Czyżak