

Sygn. akt III AUa 98/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lipca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2013 r. w Szczecinie

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych D. S., M. G., A. K., Z. P., J. W., N. D.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji wnioskodawcy

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

z dnia 9 października 2012 r. sygn. akt VI U 364/12

1. prostuje w komparycji zaskarżonego wyroku określenie przedmiotu sporu i w miejsce słów „o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego” wpisuje „o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne”,

2. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzające go decyzje i stwierdza, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne nie stanowią wartości świątecznych bonów towarowych sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wydanych pracownikom:

- A. K. za grudzień 2006r., grudzień 2007r. grudzień 2008, grudzień 2009r.,

- M. G. za grudzień 2006r., grudzień 2007r.,

- N. D. za grudzień 2007r.,

- D. S. za grudzień 2006r., grudzień 2007r., grudzień 2008r., grudzień 2009r.,

- Z. P. za grudzień 2006r., grudzień 2007r., grudzień 2008r., grudzień 2009r.,

- J. W. za grudzień 2006r.,

3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz

(...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na kwotę 720 zł

(siedemset dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSO del. Beata Góraska

UZASADNIENIE

Siedemnastoma decyzjami z dnia 14 listopada 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe A. K., Z. P., D. S., N. D., J. W. oraz M. G. podlegających tym ubezpieczeniom jako pracownicy płatnika składek (...) sp. z o.o. w S.. Ustalił także należną od pracodawcy kwotę składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Pracy.

W uzasadnieniu powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że w jego ocenie świadczenia wypłacane przez pracodawcę tytułem bonów w okresie od grudnia 2006 do grudnia 2009 roku nie miały charakteru świadczeń socjalnych, bowiem faktycznym kryterium przy ustalaniu wysokości bonów w latach 2006 – 2008 miał być dochód przypadający na osobę w rodzinie, a w 2009 roku roczny dochód pracownika, wskazany w kartach wynagrodzeń za 2009 rok.

Odwołując się od powyższych decyzji płatnik argumentował m.in., że wypłacone pracownikom świadczenia nie powinny być uwzględniane w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, gdyż przeznaczone były na cele socjalne w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zgodnie z regulaminem oraz aneksami. Przyznawanie przez płatnika świadczeń następowało z uwzględnieniem sytuacji materialnej i socjalnej pracowników, co znajduje odzwierciedlenie w zróżnicowanej wysokości wypłacanych kwot. Zdaniem płatnika osób o dobrej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej nie należy pozbawiać korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który jest utworzony dla wszystkich pracowników, nie tylko dla tych najbardziej potrzebujących.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie w całości, z argumentacją jak w zaskarżonych decyzjach.

Postanowieniami z dnia 1 marca 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie połączył powyższe odwołania do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Natomiast wyrokiem z dnia 9 października 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (pkt I) i zasądził od płatnika na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. zwrot kosztów zastępstwa procesowego (pkt II). W komparycji wyroku przedmiot sprawy określono jako „o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego”.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że w spółce (...) od 1 stycznia 1997 roku obowiązuje regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Środki ZFŚS mogą być przeznaczane na finansowanie i dofinansowanie: pomoc rzeczową lub pieniężną dla osób znajdujących się trudnej sytuacji życiowej i w przypadkach losowych, przychodnie zdrowia, imprezy zakładowe, działalność kulturalno-oświatową i sportowo-rekreacyjną, albo inne formy, uzgodnione z Przedstawicielem Z. (§ 2). Według § 4 ze świadczeń ZFŚS mogą korzystać pracownicy zatrudnieni w spółce, po przepracowaniu roku; pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, rodziny pracowników, emeryci i renciści – byli pracownicy spółki z o.o. (...) oraz pracownicy młodociani, z którymi zakład pracy zawarł umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego. Zgodnie z § 5 pkt 1 i 2 warunkiem uzyskania świadczenia z ZFŚS jest złożenie przez pracownika stosownego wniosku, który rozpatruje dyrektor zarządu spółki. Wedle § 6 pkt 2 przyznanie

i wysokość pomocy rzeczowej lub zapomogi pieniężnej uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Aneksiem z dnia 17 listopada 2003 r. do § 4 regulaminu dodano punkty 3 i 4, w których wskazano, że (pkt 3) ze świadczeń ZFŚS nie może korzystać pracownik, którego nierzetelne wykonywanie obowiązków naraziło Spółkę na straty finansowe lub godziło w dobre imię Spółki oraz któremu udzielono karę regulaminową oraz (pkt 4) prawo do skorzystania ze świadczeń ZFŚS przez pracownika, który otrzymał pismo naganne z wpisem do akt osobowych lub nie miał przyznanej premii za różne przewinienia, uzależnione jest od decyzji Zarządu. Ponadto w § 2 pkt 5 otrzymał następujące brzmienie: Innych form pomocy, uzgodnionych z Przedstawicielem Załogi, których szczegółowy sposób przyznawania reguluje odrębny aneks.

Aneksiem do regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 20 listopada 2006 roku przewidziano, że osobami uprawnionymi do otrzymania bonów są: pracownicy Spółki (...) sp. z o.o. czynni zawodowo w dniu wydawania bonów, którzy do dnia 30 listopada 2006 roku przepracowali co najmniej jeden rok w spółce, za wyjątkiem pracowników będących w okresie wypowiedzenia (nie dotyczy osób przechodzących na emeryturę lub rentę), osoby przebywające na urloпах wychowawczych oraz emeryci i renciści spółki (...) w S.. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują bony w wysokości proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia. W § 2 pkt 1 aneksu wskazano, że podstawą do przyznania świadczenia w postaci bonów stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie. Podstawę ustalenia średniego dochodu przypadającego na członka rodziny są łączne dochody brutto wszystkich osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym uprawnionego, z trzech miesięcy tj. za sierpień, wrzesień i październik 2006 roku (pkt 2). Zgodnie z treścią pkt 3 bony przysługują w wysokości:

- 380,00 zł pracownikowi, którego średni dochód na członka rodziny nie przekracza 400,00 zł,
- 340,00 zł pracownikowi, którego średni dochód na członka rodziny nie przekracza 800,00 zł,
- 300,00 zł pracownikowi, którego średni dochód na członka rodziny przekroczy 800,00 zł.

Wysokość bonów dla emerytów i rencistów Spółki, osób na urloпах wychowawczych ustalono na 100,00 zł (pkt 4). W pkt 5 i 6 zobowiązano pracowników spółki do złożenia stosownego zaświadczenia o dochodach w zespole ds. kadr i płac w terminie do dnia 5 grudnia 2006 roku. Osobom, które nie złożyły w podanym terminie zaświadczenia, przyznany miał być bon towarowy o najniższej wysokości.

Takiej samej treści aneksy do regulaminu ZFŚS płaćnik wydał w listopadzie 2007 roku oraz listopadzie 2008 roku.

Aneksiem do regulaminu ZFŚS z dnia 12 listopada 2009 roku, w sprawie przyznawania świadczenia socjalnego w postaci bonów towarowych wskazano, że bony przysługują w wysokości:

- 380,00 zł pracownikowi, którego średni dochód na członka rodziny nie przekracza 650,00 zł,
- 340,00 zł pracownikowi, którego średni dochód na członka rodziny nie przekracza 1.000,00 zł,
- 300,00 zł pracownikowi, którego średni dochód na członka rodziny przekroczy 1.300,00 zł.

Aneksiem z dnia 9 grudnia 2009 roku w sprawie przyznawania świadczenia socjalnego w postaci świadczeń pieniężnych określono, że osobami uprawnionymi do otrzymania świadczeń pieniężnych są: pracownicy spółki (...) czynni zawodowo w dniu wydawania świadczeń pieniężnych, którzy do dnia 30 listopada 2009 roku przepracowali co najmniej jeden rok w spółce, za wyjątkiem pracowników będących w okresie wypowiedzenia (nie dotyczy osób przechodzących na emeryturę lub rentę), osoby przebywające na urloпах wychowawczych, emeryci i renciści spółki (...). Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują świadczenia pieniężne w wysokości proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia. W § 2 pkt 1 wskazano, że podstawą do przyznania świadczenia w postaci świadczeń pieniężnych stanowi roczny dochód (brutto) przypadający na pracownika. Podstawą jego ustalenia były karty wynagrodzeń za 2009 rok (pkt 2). Zgodnie z pkt 3 świadczenia pieniężne przysługiwały w wysokości:

- 380,00 zł pracownikowi, którego roczny dochód nie przekracza 30.000,00 zł,
- 340,00 zł pracownikowi, którego roczny dochód nie przekracza 42.000,00 zł,
- 300,00 zł pracownikowi, którego roczny dochód przekroczy 42.000,00 zł.

W dalszej kolejności sąd pierwszej instancji ustalił, że w latach 2006–2009 ZFŚS funkcjonował u płatnika w ten sposób, że przed Świątami Bożego Narodzenia zarząd spółki każdorazowo uchwalał aneksy do regulaminu ZFŚS, które szczegółowo określały przede wszystkim kryteria przyznawania bonów w danym roku kalendarzowym, a także wysokość bonów przysługujących pracownikom w zależności od wysokości średniego dochodu na członka rodziny. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. Przedstawiciel załogi - M. C. (1) rozpytywała pracowników o ich sytuację rodzinną i majątkową, sporządzała zestawienia dotyczące pracowników obejmujące wymiar zatrudnienia, krótkie spostrzeżenia (komentarze) o każdym z pracowników, ustalone na podstawie własnych obserwacji, przeprowadzonych rozmów z pracownikami lub na podstawie zasłyszanych w zakładzie pracy informacji, a także obejmujące średnią płacę brutto danego pracownika w spółce (...) z okresu od sierpnia do października (w latach 2007 – 2009). O ostatecznej wysokości przyznanych bonów decydował zarząd spółki po zapoznaniu się z informacjami uzyskanymi od przedstawiciela załogi oraz biorąc - w latach 2006 i 2007 - pod uwagę sposób wykonywania obowiązków pracowniczych. Trzem pracownikom: M. K. (1), P. C. i G. K. - z uwagi na otrzymanie przez nich pism nagannych z wpisem do akt osobowych - zarząd obniżył w 2006 roku wysokość bonów. Z tego samego powodu w 2007 roku wysokość bonu o 50% obniżono Z. R. (do 150 zł). Bony przyznawane były z pominięciem zapisów regulaminu o trybie ich przyznawania, bowiem pracodawca nie odbierał od pracowników ani pisemnych zaświadczeń o średnim dochodzie na członka rodziny, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie bonów towarowych. Aby uniknąć wypłaty pracownikom bonów o najniższej wartości (wobec niezłożenia przez nich stosownych zaświadczeń), zarząd spółki zwracał się do przedstawiciela załogi o wskazanie dodatkowych informacji o danym pracowniku (np. dotyczących jego stanu zdrowia lub stanu zdrowia członków jego najbliższej rodziny), umożliwiających przyznanie bonów w wyższej wysokości.

Sąd pierwszej instancji ustalił, którym pracownikom i w jakiej wysokości (...) sp. z o.o. w S. przyznała bony z okazji świąt Bożego Narodzenia w 2006, 2007, 2008 i 2009 roku. Przeanalizował także szczegółowo wysokość zarobków i sytuację rodzinną M. G., Z. P., A. K., D. S., N. D. oraz J. W..

Odwołując się do treści art. 4 pkt 9, art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. z 2007 r. Dz.U. nr 11, poz. 74 ze zm.; dalej jako ustawa systemowa); art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. nr 45, poz. 391; dalej jako ustawa o p.u. w NFZ) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (dalej jako ustawa o ś.o.z.f.ś.p.); art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. z 2000 r. Dz.U. nr 14, poz. 176 ze zm.; dalej jako ustawa o p.d.o.f.); § 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.; dalej jako rozporządzenie z 1998 r.), a także art. 1 ust. 1, art. 2 pkt 1 i 5, art. 8 ust. 1, 2 i 3 oraz art. 10 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. z 1996 r. Dz.U. nr 70, poz. 335 ze zm.; dalej jako ustawa o z.f.ś.s.) Sąd Okręgowy uznał, że odwołania (...) sp. z o.o. w S. nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd pierwszej instancji zważył, że fundusz świadczeń socjalnych jest wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy i ma on łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Art. 8 ustawy o z.f.ś.s. wymaga, aby pracodawca w regulaminie - uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi ewentualnie z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów - ustalił między innymi zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS oraz zasady przeznaczania jego środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania świadczeń z ZFŚS według dowolnych, wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem zasady, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i

materialnej osoby uprawnionej do korzystania z ZFŚS. Ponadto, według art. 10 ustawy z.f.ś.s. pracodawca ma obowiązek gospodarowania ZFŚS zgodnie z przepisami ustawy. Gdyby wydatkował je niezgodnie z ustawą, związkowi zawodowym przysługiwałoby - w myśl art. 8 ust. 3 ustawy - prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o ich zwrot ZFŚS. Według sądu pierwszej instancji całość regulacji zawartej w przepisie art. 8 ustawy o z.f.ś.s. uprawnia do konkluzji, że pracodawca nie może wydatkować środków ZFŚS niezgodnie z treścią regulaminu, natomiast postanowienia regulaminu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego. Gdyby treść regulaminu była niezgodna z wymienioną zasadą, to pracodawca ponosi odpowiedzialność za dysponowanie ZFŚS, ponieważ on przede wszystkim odpowiada za wydatkowanie środków ZFŚS „niezgodnie z przepisami ustawy”.

Zdaniem Sądu Okręgowego w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik przyznawał pracownikom świadczenia z okazji Świąt Bożego Narodzenia, których źródłem finansowania były środki zgromadzone w ZFŚS, jednak ich wydatkowanie następowało niezgodnie z regulaminem ZFŚS obowiązującym w spółce oraz niezgodnie z przepisami ustawy o z.f.ś.s. Zgodnie z normą art. 9 § 1 k.p., do przepisów prawa pracy zalicza się postanowienia regulaminów i statutów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Regulują zatem prawa i obowiązki stron, tak jak normy prawne o randze ustawowej.

Mając na uwadze treść regulaminu ZFŚS obowiązującego w spółce oraz jego kolejnych aneksów sąd pierwszej instancji zauważył, że warunkiem przyznania bonów towarowych z ZFŚS pracownikowi było złożenie przez niego wniosku o nie, a nadto brak kar regulaminowych i zachowań narażających spółkę na szkodę majątkową czy utratę dobrego imienia. Dalej, wysokość przyznanych w latach 2006-2008 bonów miała zależeć od samego złożenia przez pracownika zaświadczenia o wysokości dochodu wszystkich osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym uprawnionego z 3 miesięcy oraz od treści tego zaświadczenia (3 progi w zależności od dochodu). W roku 2009 o wysokości bonów miał decydować wyłącznie dochód brutto za 2009 rok osiągnięty przez uprawnionego u wnioskodawcy (również 3 progi w zależności od dochodu).

Na podstawie dokumentacji złożonej przez odwołującą się spółkę do akt kontroli ZUS oraz z zeznań zawnioskowanych przez nią świadków, w ocenie sądu pierwszej instancji wynika, że u płatnika nie były realizowane postanowienia regulaminu ZFŚS oraz jego aneksów dotyczące trybu przyznawania bonów z okazji Świąt Bożego Narodzenia w latach 2006-2009. W szczególności decyzji o przyznaniu bonów nie poprzedzało złożenie przez pracownika wniosku o bony, nie składał on również zaświadczenia o dochodzie każdego z członków gospodarstwa domowego (lata 2006-2008), przy czym fakt niezłożenia takiego zaświadczenia nie miał żadnego wpływu na wysokość jego bonu. Bony przyznawano bowiem wszystkim pracownikom w różnej wysokości, pomimo zapisu w aneksach z lat 2006-2008 o najniższym bonie w przypadku braku dostarczenia zaświadczenia. Dalej sąd pierwszej instancji zauważył, że decyzję o przyznaniu bonów podejmował - w oderwaniu od postanowień regulaminu - zarząd w osobie M. K. (2) i Z. C. po wcześniejszym wysłuchaniu przedstawiciela załogi - M. C. (2), czy też po zapoznaniu się ze sporządzonymi przez nią zestawieniami. Zarząd decydował o wysokości bonów, przyznając je bez uwzględnienia kryteriów socjalnych, pomijając nawet dane o sytuacji rodzinnej pracowników, podawane przez przedstawiciela załogi, np. w stosunku do D. S., który za lata 2006-2008 - pomimo trudnej sytuacji rodzinnej i majątkowej (niepracująca żona, dwoje małych dzieci oraz niskiego wynagrodzenia) otrzymał bony w najniższej wysokości, tj. w takiej samej, jak M. K. (2), Z. C. i P. C. - pracownicy niemający nikogo na utrzymaniu, znacznie więcej od zainteresowanego zarabiający. Podobna sytuacja dotyczyła J. W.. Żaden z członków zarządu nie znał sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej pracowników, którym przyznawał bony. Wysokość bonów została przy tym obniżona w latach 2006-2007 czterem pracownikom za nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych. Sposób przyznawania bonów w 2009 roku również nie uwzględniał kryterium socjalnego - pracownicy nie składali ani wniosków, ani oświadczeń, które umożliwiłyby ocenę ich sytuacji rodzinno-materialnej. Dochód za 2009 rok osiągniany w spółce (...) nie był wystarczający dla jej oceny.

Zdaniem Sądu Okręgowego bony towarowe za lata 2006-2009 zostały wprawdzie wypłacone ze środków ZFŚS, jednak nie na warunkach wynikających z obowiązującego w spółce regulaminu, a w przypadku osób ukaranych dyscyplinarnie, wbrew ustawie o z.f.ś.s. Zatem bony te nie mogły zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach (...) w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 r.

Skoro bony nie miały charakteru socjalnego, to wartość tych świadczeń należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f., stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia z 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy o ś.o.z.f.ś.p.).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pełnomocnik spółki (...), który **zaskarżył rozstrzygnięcie w całości zarzucając mu:**

1. naruszenie przepisów prawa materialnego:

a). § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 r. w zw. z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, poprzez przyjęcie, że świadczenia wypłacane przez spółkę (...) z ZFŚS nie były świadczeniami socjalnymi, mimo zachowania zasady wynikającej z przepisu art. 2 oraz art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o z.f.ś.s.;

b). art. 20 ust. 1 ustawy systemowej, art. 81 ust 1 w zw. z art. 66 ust. 1 pkt 1a ustawy o ś.o.z.f.ś.p., art. 29 ust. 1 ustawy o o.r.p.n.p., art. 104 ust. 1 ustawy o p.z.i.r.p. poprzez uznanie, że kwoty tych wypłat stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe, zdrowotne oraz składek na FGŚP od osoby ubezpieczonej;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego:

a). art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, skutkującego błędnym przyjęciem, że w przedmiotowej sprawie (...) sp. z o.o. przyznawała świadczenia socjalne z pominięciem kryterium socjalnego.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez jego uchylenie w całości i uchylenie poprzedzających wyrok decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych; a także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko autor apelacji podniósł, że wbrew ustaleniom sądu pierwszej instancji płatnik przekazywał pracownikom świadczenia z okazji Świąt Bożego Narodzenia **zgodnie z postanowieniami regulaminu ZFŚS oraz jego aneksów. W § 2 regulaminu oprócz ust. 1 dotyczącego pomocy rzeczowej lub pieniężnej dla osób znajdujących się w trudnej życiowej i w przypadkach losowych, która była przydzielana na podstawie wniosków zainteresowanych i opiniowana przez Radę Nadzorczą przy udziale przedstawiciela załogi, w ust. 5 przewidziano także inne formy działalności socjalnej, uzgadniane z przedstawicielem załogi. Formą takiej właśnie działalności socjalnej były bony wypłacane całej załodze przedsiębiorstwa w okresie przedświątecznym z (...). Wszyscy pracownicy spółki (...), mający odpowiedni staż pracy, mieli prawo do świadczeń, przy czym wartość bonów była zróżnicowana w zależności od sytuacji materialnej i rodzinnej poszczególnych osób.**

Przyznanie świadczenia o określonej wartości początkowo uzależniano od złożenia przez pracownika oświadczenia o dochodzie przypadającym na członka rodziny. W związku z nie spełnieniem przez pracowników żądania przedstawienia zaświadczenia, zarząd mógł przyznać pracownikom tylko bony o proponowanej najniższej wartości. Zarząd spółki dysponował także informacjami o sytuacji zdrowotnej i życiowej swoich pracowników, które pozyskiwał zarówno z dokumentacji kadrowej, jak i ustnie od swoich pracowników, także za pośrednictwem przedstawiciela załogi, Pani M. C. (1). Od roku 2009 odstąpiono od żądania oświadczeń, a wartość świadczenia uzależniono od dochodu rocznego uzyskiwanego przez pracownika w spółce. Przydział świadczeń oparto także na badaniu sytuacji rodzinnej i materialnej przez przedstawiciela załogi, a także własnym rozeznaniu członków Zarządu. Skarżący podkreślił, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami załoga spółki (...) liczyła ok. 40 osób. W tak małej firmie wiedza na temat sytuacji majątkowej pracowników była powszechna. Jak podniósł autor apelacji

przepisy prawa nie wskazują sposobu **pozyskiwania** od uprawnionych do korzystania ze świadczeń funduszu, informacji o ich sytuacji **życiowej**. Źródłem pozyskiwania takich informacji mogą być również ustne oświadczenia **pracowników**, co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Skarżący wykazywał, że przyznawane bony miały różną wysokość. W sytuacji braku oświadczenia, pracownicy otrzymywali najniższe świadczenie zgodnie z zapisami regulaminu. Wskazane w uzasadnieniu Sądu Okręgowego różnice w wysokości bonów wynikały z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, co zresztą zostało również ustalone w regulaminie. D. S. i J. W. otrzymali bony zgodnie z aneksem do regulaminu w wysokości po 300 zł, ponieważ nie złożyli oświadczeń. Nie jest zatem prawdą, że otrzymywali je w wysokości wynikającej z samodzielnej decyzji **zarządu**, jak to stwierdził Sąd Okręgowy. Obniżenie wartości bonów czterem pracownikom miało inne uzasadnienie, niż ich naganne zachowania. Ilość przyznawanych bonów oraz sposób ustalania sytuacji materialnej nie był nigdy **kwestionowany** przez pracowników odwołującej się. Argumentując w ten sposób skarżący wykazywał, że (...) sp. z o.o. w S. przy wypłacie **świadczeń** z ZFŚS kierowała się kryterium socjalnym, a środki ZFŚS pochodziły z odrębnego rachunku bankowego, utworzonego zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 12 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s.

W odpowiedzi na apelację płatnika pełnomocnik organu rentowego wniósł o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że postępowanie kontrolne przeprowadzone u płatnika wykazało, iż dokonał on wypłaty z ZFŚS bonów oraz świadczeń gotówkowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia na rzecz osób uprawnionych, **które** nie miały nagany, przepracowały cały rok i proporcjonalnie do etatu na jaki **były** zatrudnione.

Zdaniem organu rentowego nie jest prawdą, że wypłacane pracownikom świadczenia były przyznawane z zachowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, bowiem decyzji o przyznaniu bonów nie poprzedzało złożenie wniosku oraz zaświadczenia o dochodzie członków gospodarstwa domowego. Decyzję o przyznaniu bonów podejmował zarząd samodzielnie, pomijając dane o sytuacji rodzinnej pracowników. Dla celów udzielenia pomocy z ZFŚS istotny jest nie tylko zarobek pracownika, ale także jego współmałżonka i innych członków rodziny.

Mając na uwadze powyższe, zdaniem organu rentowego, dokonane przez zakład wypłaty świadczeń na rzecz zainteresowanych nie miały charakteru socjalnego, gdyż o ich przyznaniu i wypłacie nie decydowało kryterium socjalne, a wobec tego ich wartość stanowi przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f., który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja (...) sp. z o.o. w S. okazała się w całości uzasadniona. Sąd pierwszej instancji dokonał dowolnej oceny materiału dowodowego, a co za tym idzie poczynił wadliwe ustalenia faktyczne w sprawie. Ponadto wydał orzeczenie błędnie interpretując przepisy prawa materialnego mające zastosowanie w sprawie. Powyższe doprowadziło do skutecznego wzruszenia rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego i wydania przez Sąd Apelacyjny wyroku reformatoryjnego w sprawie.

Na wstępie przypomnieć należy, że art. 1 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. określa zasady tworzenia w zakładach pracy ZFŚS, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że Fundusz został uruchomiony. Bez wątplenia zatem pojęcie socjalny utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Z kolei zasady gospodarowania Funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych 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. W art. 2 pkt. 1 ustawa definiuje, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności

kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość zakupu ze środków funduszu m. in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie.

Ponadto w myśl art. 8 ust. 1 i 2 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; 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. 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 uzależnienia świadczeń z Funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków Funduszu.

Przepisy ustawy o z.f.ś.s. wymagają, aby przyznawanie ulgowych usług i świadczeń odbywało się przy uwzględnieniu sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Przepis określający kryteria socjalne jest dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych wskazówek dotyczących gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych. Niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym będą wynikać z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika czy w zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. W pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia. Oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie, ale możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte. W kontekście obowiązujących regulacji dopuszczalne mogą być nawet oświadczenia anonimowe lub też dokonanie anonimowego rozpoznania. Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej można ponadto czerpać także od bezpośrednich przełożonych, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami.

Należy zarazem podkreślić, że jedyna sankcja ustawowo sformułowana za naruszenie przepisów ustawy o z.f.ś.s. sprowadza się do art. 8 ust. 3, który stanowi, że związkowi zawodowemu przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz; a także art. 12a, który stanowi, że kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny. W sprawach tych orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Poczynienie powyższych spostrzeżeń odnieść należy do realiów niniejszej sprawy. W spółce (...) w okresie objętym sporem zatrudnionych było średnio 40 pracowników. Jak wynika z odpisu z KRS spółka działa na (...) rynku od początku lat 90. XX wieku. W przedsiębiorstwie panowały bliskie relacje pomiędzy pracownikami, z których część pracuje nieprzerwanie od początków istnienia spółki. Z tego względu pracodawca posiadał dużą wiedzę na temat zatrudnionych u siebie osób. Ponadto przedstawiciel załogi - M. C. (1) - na potrzeby kierownictwa spółki gromadziła informacje na temat pozostałych pracowników. Bliskie relacje z załogą pozwalały jej na zdobycie wiedzy, co do problemów poszczególnych osób, ich stanu rodzinnego i po części majątkowego. M. C. (1) przekazywała zarządowi spółki informacje, którzy spośród starszych członków załogi chorują, kto przechodzi rehabilitację, ilu pracownikom urodziły się dzieci, w jakim stanie zdrowia są rodzice pracownika. Przedstawicielka załogi posiadała informacje na temat tego czy małżonek pracownika jest bezrobotny, czy dana osoba zamieszkuje oddzielnie czy nadal z rodzicami, czy samotnie wychowuje dziecko. M. C. (1) zeznała, że przedsiębiorstwo w którym pracuje jest „dość zgraną firmą, a przez to, że nasi pracownicy długo ze sobą pracują, to też się znają lepiej. Jest nas mało i zawsze gdzieś wypłyną problemy” (k. 363). Okoliczności te potwierdzają zainteresowani. M. G. zeznała, że z przedstawicielką załogi „rozmawialiśmy na różne tematy i to powodowało, że atmosfera w pracy była rodzinna”; „my rzeczywiście żyliśmy jak w rodzinie i pani

Z. utrzymywała z nami kontakt” (k. 365). Powyższe wynika również z zeznań Z. P. (k. 366), A. K. (k. 366) oraz D. S. (k. 367).

Pracodawca zmierzał do usystematyzowania sposobu zbierania informacji o sytuacji socjalnej pracowników poprzez wprowadzenie w aneksie do regulaminu obowiązku składania **oświadczeń o dochodzie przypadającym na członka rodziny. W związku z nie spełnieniem przez pracowników żądania przedstawienia zaświadczenia, zarząd mógł przyznać boni o najniższej wartości. Ponieważ wprowadzony w latach 2006-2008 system nie sprawdził się od roku 2009 odstąpiono od żądania oświadczeń, a wysokość boni uzależniono od dochodu rocznego uzyskiwanego przez pracownika w spółce. Przydział świadczeń nadal opierano na badaniu sytuacji rodzinnej i materialnej przez przedstawiciela załogi. W stosunkowo małej spółce jaką jest (...) wiedza na temat sytuacji osobistej pracowników była powszechna.**

Sąd Apelacyjny podkreśla, że skoro przepisy prawa nie wskazują sposobu pozyskiwania od uprawnionych do korzystania ze świadczeń ZFŚS informacji o ich sytuacji **życiowej, zatem źródłem pozyskiwania takich informacji** mogą być również ustne oświadczenia **pracowników** (co miało miejsce w przedmiotowej sprawie), a także informacje wynikające z akt osobowych, ze zgłoszeń do ubezpieczeń społecznych, czy te ujawniane w trakcie ubiegania się przez osobę o pracę.

Powyższe przesądza w ocenie sądu drugiej instancji, że świadczenia w postaci bonów świątecznych przyznane pracownikom przez spółkę (...) z ZFŚS nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Nie stanowią także podstawy do dokonywania przez płatnika wpłat na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Przede wszystkim Sąd Apelacyjny w Szczecinie konsekwentnie stoi na stanowisku, że jeżeli świadczenia w postaci bonów były wydatkowane ze środków zgromadzonych na rachunku ZFŚS z przeznaczeniem na cel socjalny, to nie podlegają one oskładkowaniu w myśl § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 r. W szczególności nie przesądza o tym przyznawanie ulgowych świadczeń całej załodze pracowniczej z zachowaniem zasady różnicowania ich wysokości w zależności od sytuacji socjalnej danej osoby. Również zaniechanie przez pracodawcę egzekwowania od pracowników składania oświadczeń o uzyskanych zarobkach, wobec gromadzenia wiedzy na ten temat w innej formie nie dyskwalifikuje przyznawanych bonów świątecznych, jako świadczeń socjalnych nie podlegających oskładkowaniu.

Dowolne okazały się ustalenia sądu pierwszej instancji, co do wydatkowania środków ZFŚS w sposób niezgodny z obowiązującym w przedsiębiorstwie regulaminem. Przede wszystkim zasadnie wskazuje w swej apelacji płatnik, że przekazywał pracownikom świadczenia z okazji świąt Bożego Narodzenia **zgodnie z postanowieniami § 2 regulaminu, który oprócz ust. 1 dotyczącego pomocy rzeczowej lub pieniężnej dla osób znajdujących się w trudnej życiowej i w przypadkach losowych, która była przydzielana na podstawie wniosków zainteresowanych i opiniowana przez Radę Nadzorczą przy udziale przedstawiciela załogi, w ust. 5 przewidywał także inne formy działalności socjalnej, uzgadniane z przedstawicielem załogi. Formą takiej właśnie działalności socjalnej były boni wypłacane całej załodze przedsiębiorstwa w okresie przedświątecznym z ZFŚS. Oznacza to, że wszyscy pracownicy spółki (...), mający odpowiedni staż pracy, mieli prawo do świadczeń bez potrzeby składania wniosków i ich opiniowania przez Radę Nadzorczą.**

Także ustalenia Sądu Okręgowego o przyznawaniu bonów w wysokości nieadekwatnej do sytuacji socjalnej niektórych pracowników okazały się niewłaściwe. Jak przekonywująco wykazywał w swej apelacji pracodawca, pracownicy otrzymywali najniższe świadczenie w sytuacji braku oświadczenia, zgodnie z zapisami regulaminu i aneksów. Wskazane w uzasadnieniu sądu pierwszej instancji różnice w wysokości bonów wynikały z zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu, co zresztą zostało również ustalone w regulaminie. D. S. i J. W. otrzymali boni zgodnie z aneksem do regulaminu w wysokości po 300 zł, ponieważ nie złożyli oświadczeń. Nie jest zatem prawdą, że otrzymywali je w wysokości wynikającej z samodzielnej decyzji zarządu, jak to stwierdził Sąd Okręgowy. Obniżenie wartości bonów czterem pracownikom miało inne uzasadnienie, niż ich naganne zachowania.

Ilość przyznawanych bonów oraz sposób ustalania sytuacji materialnej nie był nigdy **kwestionowany** przez pracowników spółki (...).

Ponadto w przekonaniu Sądu Apelacyjnego, poza błędnymi ustaleniami faktycznymi w sprawie, spowodowanymi dowolną oceną dowodów zgromadzonych w sprawie (art. 233 § 1 k.p.c.), Sąd Okręgowy dokonał niewłaściwej wykładni podstaw materialnoprawnych ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy systemowej, natomiast składek na ubezpieczenie zdrowotne art. 23 ust. 1 i 7 ustawy o p.u.NFZ i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy o ś.o.z.f.ś.p. W § 2 ust. 1 rozporządzenia z 1998 r. wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS. Co prawda do dnia 30 stycznia 2004 roku rozporządzenie w § 2 zawierało punkt 12, obecnie uchylony, o treści: „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem że nie podlegają one wymianie na pieniądze - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”, jednak uchylenie tego przepisu nie wyklucza przyjęcia, że bony towarowe nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie. Regulacja § 2 pkt 19 jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana **celem** jego przeznaczenia i **źródłem** pochodzenia i nie wskazuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia.

Wskazane zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonują więc, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Organ rentowy, ani sąd ubezpieczeń społecznych nie mogą dyskwalifikować danego świadczenia nawet z tego względu, że wypłacono je w oparciu o procedurę niezgodną z postanowieniami wewnętrznego regulaminu obowiązującego u danego pracodawcy, co jednak nie miało miejsca w niniejszej sprawie. Wadliwe jest też założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego obowiązujące w tej mierze regulacje (przede wszystkim § 2 pkt 19 rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy świadczenia w postaci bonów okolicznościowych mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki przeznaczone na ich finansowanie rzeczywiście pochodzą z ZFŚS.

Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów ZFŚS i miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Wypłacane były raz do roku w czasie przedświątecznym i w różnej wysokości. Organ rentowy nie kwestionował okoliczności, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół naruszenia procedury przyznawanych świadczeń oraz rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości, do czego nie miał kompetencji ustawowej. Organ rentowy dokonał rozszerzonej interpretacji prawa materialnego stanowiącego podstawę jego kompetencji - § 2 ust. 1 punkt 19 rozporządzenia z 1998 r., co w okolicznościach sprawy nie znajdowało żadnego uzasadnienia.

Sąd drugiej instancji nie podzielił także rozważań Sądu Okręgowego co do tego, że okoliczność przyznawania bonów świątecznych całej załodze przedsiębiorstwa stanowiła o uznaniu tych świadczeń za podlegające oskładkowaniu. Ustawa o z.f.ś.s. nie wyklucza przyznawania świadczeń socjalnych wszystkim pracownikom przy zastrzeżeniu, że wysokość bonów przyznanych poszczególnym osobom będzie dostosowana do ich indywidualnych sytuacji życiowych. Spółka (...) mogła postanowić w regulaminie ZFŚS, że przyznanie bonów świątecznych nastąpi na rzecz wszystkich pracowników i emerytów. Wszak rzeczą powszechnie wiadomą jest, że zwiększone

wydatki związane z okresem Świąt Bożego Narodzenia są rzeczą powszechną i obejmują wszystkich pracowników.

Jeszcze raz podkreślić należy, że decyzje o każdorazowym przyznaniu świadczeń z ZFŚS na określony cel należą do pracodawcy lub osoby prezeń upoważnionej, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami ZFŚS pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a ustawy o z.f.ś.s.). Trzeba zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika nie było związków zawodowych, natomiast powołano przedstawiciela pracowników reprezentującego interesy załogi. Osoba ta jednak, ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu.

Sąd Okręgowy niedostatecznie uwzględnił okoliczność, że M. C. (1) była dobrze zorientowana w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej współpracowników i że z tego względu wypłata świadczeń następowała przy uwzględnieniu kryterium socjalnego. Rozbieżności w wysokości bonów w przypadku poszczególnych pracowników wynikały z odmowy składania przez nich oświadczeń o stanie majątkowym. Z wymogu tego ostatecznie w 2009 roku jednak odstąpiono przyjmując jako kryterium różnicujące uwzględniany łącznie średni roczny zarobek pracownika w przedsiębiorstwie oraz jego sytuację osobistą znaną przedstawicielowi załogi.

Reasumując, zróżnicowana wysokość bonów i zbieranie informacji o sytuacji rodzinnej i majątkowej przez M. C. (1), a także przestrzeganie obowiązującego u płatnika regulaminu ZFŚS, w ocenie Sądu Apelacyjnego prowadzą do aprobaty wersji skarżącego, że płatnik wydawał pracownikom bony wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami, także z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych.

Wskazując na powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł co do istoty sprawy oraz zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzające go decyzje organu rentowego w ten sposób, że ustalił, że świadczenia rzeczowe w postaci bonów wypłaconych z ZFŚS przekazane zainteresowanym w sprawie nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne (pkt 2 wyroku).

O kosztach procesu Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. przyjmując, że zgodnie z ostatecznym wynikiem sprawy, (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. jest stroną wygrywającą (pkt 3 wyroku).

Ponadto w komparycji wyroku Sądu Okręgowego omyłkowo oznaczono przedmiot sprawy: „o ustalenie obowiązku ubezpieczenia”, podczas gdy z akt postępowania wynika, że sprawa toczy się o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek. Organ rentowy, a następnie Sąd Okręgowy, nie orzekały o podleganiu lub niepodleganiu obowiązkowi ubezpieczeń społecznych. Zgodnie zatem z treścią przepisu art. 350 § 1 k.p.c., mając na uwadze wskazaną powyżej oczywistą omyłkę w komparycji wyroku z dnia 9 października 2012 roku, Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie 1 wyroku.