

Sygn. akt III AUa 101/13

## 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 (spr.)
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek SSO del. Beata Górńska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2013 r. w Szczecinie

sprawy E. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych K. S., D. K., T. S., W. P., M. M.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 30 listopada 2012 r. sygn. akt VI U 1374/11

oddala apelację.

**Sygn. akt III AUa 101/13**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 maja 2011 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe D. K. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w styczniu 2009 r. – 3.104,23 zł i w grudniu 2009 r. – 1.617,84 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 2.678,65 zł i 1.396,03 zł.

Decyzją z dnia 30 maja 2011 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe T. S. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu

2005 r. – 1.400,00 zł, w grudniu 2006 r. – 2.908,87 zł i w grudniu 2007 r. – 3.265,58 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 1.138,06 zł, 2.364,61 zł i 2.752,55 zł.

Decyzją z dnia 25 maja 2011 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe M. M. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2004 r. – 886,00 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie 720,23 zł.

Decyzją z dnia 30 maja 2011 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe K. S. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w marcu 2004 r. – 1.024,00 zł. Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie 832,41 zł.

Decyzją z dnia 30 maja 2011 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe W. P. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2006 r. – 1.840,42 zł i w grudniu 2007 r. – 2.200,56 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 1.496,08 zł i 1.854,86 zł.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie w całości.

Sąd Okręgowy sprawy z odwołania płatnika zarejestrował pod sygnaturami akt: VIU 1374/11 (sprawa dotycząca D. K.), VIU 1384/11 (sprawa dotycząca T. S. ), VIU 1388/11 (sprawa dotycząca M. M.), VIU 1394/11 (sprawa dotycząca K. S.), VI U 1398/11 (sprawa dotycząca W. P.).

Postanowieniami z dnia 17 października 2011 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i wyrokowania, przy czym dalsze postępowanie prowadził pod sygnaturą VI U 1374/11.

Postanowieniem z dnia 17 października 2011 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych D. K., T. S., M. M., K. S. oraz W. P..

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2012 roku Sąd Okręgowy orzekł w ten sposób, że zmienił zaskarżone decyzje i stwierdził, że nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe, ubezpieczenie zdrowotne wypląt z tytułu bonów towarowych finansowanych z zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz zainteresowanych D. K., M. M., W. P., K. S. i T. S..

Swoje rozstrzygnięcie Sąd pierwszej instancji oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych.

E. K. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa mięsa i sprzedaży wyrobów mięsnych i wędliniarskich od 1993 roku. W ramach tej działalności zatrudnia wielu pracowników, zarówno w sklepach jak i przy produkcji. W okresie objętym zaskarżonymi decyzjami E. K. zatrudniał ok. 130 osób. Pracownicy byli zatrudnieni w Zakładzie Produkcyjnym w P. na stanowiskach związanych z produkcją i rozbiorem, a ponadto w sklepach (...) mieszczących się w: P., M., D., K., L., B., R., C., G., M., S., S., C., M. oraz P. na stanowiskach kasjerów-sprzedawców. Pozostali pracownicy przedsiębiorstwa E. K. zajmowali stanowiska w administracji, księgowości oraz wykonywali pracę jako kierowcy.

Od 1996 roku w Zakładzie (...) funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, działający na podstawie pisemnego regulaminu.

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

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

Z kolei w § 2 pkt 5 wskazano, że środkami Funduszu zgodnie z regulaminem administruje Kierownik Zakładu. Decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z Kierownikiem Zakładu.

W dziale II regulaminu zatytułowanym „osoby uprawnione do korzystania z zakładanego funduszu świadczeń socjalnych” wskazano, że ze świadczeń Funduszu mogą korzystać: pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych (§ 3 pkt 1.); pozostający na utrzymaniu i wychowaniu dzieci pracowników zakładu przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, a także pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej wnuki i rodzeństwo w wieku do 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole do czasu ukończenia nauki, nie dłużej niż do ukończenia np. 25 lat bez względu na pobieranie lub niepobieranie zasiłku rodzinnego (§ 3 pkt 2)

W dziale III regulaminu zatytułowanym „zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej” w § 4 wskazano, że Fundusz przeznacza się na następujące cele:

1. przypadki losowe,
2. imprezy kulturalno-oświatowe,
3. święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia
4. Międzynarodowy Dzień Kobiet.

W Regulaminie nie wskazano konkretnych szczegółowych zasad wypłaty świadczeń z Funduszu.

Aneksem z dnia 28 października 1999 r. do § 3 regulaminu dodano punkt 3, w którym wskazano, że ze świadczeń z funduszu mogą korzystać również byli pracownicy zakładu, przebywający na emeryturze lub rencie.

Z kolei Aneksem z dnia 6 września 2000 roku w § 2 do pkt 5 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu (...) E. K. w P., wprowadzono podpunkt 1, z którego wynika, że wysokość świadczeń ustalają na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników:

- w Zakładzie Produkcyjnym w P. – brygadziста produkcji oraz brygadziста rozbioru,
- w Sklepach (...) – Kierownicy Sklepów.

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

W latach 2002 – 2009 E. K. corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocnych. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS.

W protokołach z uzgodnień zawartych między płatnikiem (pracodawcą) a przedstawicielami pracowników dotyczących przeznaczenia części środków ZFŚS na zakup świątecznych bonów towarowych wskazywano, że bony będą przydzielane w zależności od wysokości wynagrodzenia pracowników oraz ich sytuacji życiowej. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów zdecydować miał E. K..

Pracodawca nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie im bonów świątecznych.

E. K. różnicował wysokość przyznawanych pracownikom bonów świątecznych.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2002 płatnik przyznał 65 pracownikom bony towarowe, w tym: 6 bonów o wartości 100,00 zł, 39 bonów o wartości 150,00 zł, 13 bonów o wartości 180,00 zł, 5 bonów o wartości 200,00 zł, 1 bon o wartości 250,00 zł, 1 bon o wartości 280,00 zł.

W marcu 2004 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 60 osobom bony towarowe, w tym: 4 bony o wartości 100,00 zł, 18 bonów o wartości 150,00 zł, 32 bony o wartości 200,00 zł (w tym dla zainteresowanego K. S.), 1 bon o wartości 250,00 zł, 5 bonów o wartości 300,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2004 płatnik przyznał 97 pracownikom bony towarowe, w tym: 10 bonów o wartości 62 zł (w tym dla zainteresowanej M. M.), 16 bonów o wartości 124,00 zł, 28 bonów o wartości 186,00 zł, 41 bonów o wartości 247,00 zł, 1 bon o wartości 433,00 zł, 1 bon o wartości 555,00 zł.

W marcu 2005 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 87 osobom, w tym: 9 bonów o wartości 61,70 zł, 27 bonów o wartości 123,50 zł, 39 bonów o wartości 185,20 zł, 10 bonów o wartości 247,00 zł, 1 bon o wartości 308,70 zł, 1 bon o wartości 370,40 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2005 płatnik przyznał 125 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony o wartości 50,00 zł, 16 bonów o wartości 100,00 zł, 38 bonów o wartości 150,00 zł, 37 bonów o wartości 200,00 zł, 10 bonów o wartości 250,00 zł, 10 bonów o wartości 300,00 zł, 9 bonów o wartości 400,00 zł (w tym dla zainteresowanego T. S.), 1 bon o wartości 450,00 zł, 1 bon o wartości 500,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2006 płatnik przyznał 127 pracownikom bony towarowe, w tym: 7 bonów o wartości 50,00 zł, 14 bonów o wartości 100,00 zł (w tym dla zainteresowanej W. P.), 9 bonów o wartości 150,00 zł, 16 bonów o wartości 200,00 zł, 15 bonów o wartości 250,00 zł, 17 bonów o wartości 300,00 zł, 26 bonów o wartości 350,00 zł, 16 bonów o wartości 400,00 zł (w tym dla zainteresowanego T. S.), 2 bony o wartości 450,00 zł, 4 bony o wartości 500,00 zł, 1 bon o wartości 600,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2007 płatnik przyznał 113 pracownikom bony towarowe, w tym: 9 bonów o wartości 150,00 zł, 11 bonów o wartości 200,00 zł, 18 bonów o wartości 250,00 zł, 20 bonów o wartości 300,00 zł (w tym dla zainteresowanej W. P.), 27 bonów o wartości 350,00 zł, 28 bonów o wartości 400,00 zł (w tym dla zainteresowanego T. S.).

W styczniu 2009 roku płatnik przyznał 94 pracownikom bony towarowe, w tym: 2 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 11 bonów towarowych o wartości 100,00 zł, 4 bony towarowe o wartości 150,00 zł, 48 bonów towarowych o wartości 200,00 zł, 25 bonów towarowych o wartości 300,00 zł (w tym dla zainteresowanego D. K.), 1 bon towarowy o wartości 350,00 zł, 2 bony towarowe o wartości 400,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 500,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2009 płatnik przyznał 72 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 8 bonów towarowych o wartości 100,00 zł, 2 bony towarowe o wartości 150,00 zł, 1 bon o wartości 160,00 zł, 35 bonów o wartości 200,00 zł, 23 bony towarowe o wartości 300,00 zł (w tym dla zainteresowanego D. K.).

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

Jak ustalił Sąd Okręgowy zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia. E. K. znał sytuację swoich pracowników, niejednokrotnie z nimi rozmawiał, nie tylko podczas przyjmowania do pracy ale także przy okazji wyjazdów do poszczególnych sklepów, punktów sprzedaży. Dodatkowo uzyskiwał także informacje w tym zakresie od brygadzystów i kierowników sklepów.

W okresie od 10 października 2002 r. do 21 października 2002 r. ZUS O/S. przeprowadził u E. K. kontrolę. Z ramienia organu rentowego prowadziła ją wówczas W. K.. Przedmiotem kontroli było zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawy wymiaru tych świadczeń, terminowości ich wypłaty oraz dokonywania rozliczeń z tego tytułu; ustalanie czy płatnik składek prawidłowo obliczył i wykazał w dokumentach rozliczeniowych kwotę wynagrodzenia należnego od wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz ustalanie uprawnień do świadczeń finansowanych z budżetu państwa, wysokości tych świadczeń oraz terminowości ich wypłaty i dokonywania rozliczeń z tego tytułu – wszystko w okresie od października 1999r. do 9 października 2002r.

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

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

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy ustalił, że odwołania płatnika zasługiwały na uwzględnienie.

Przedmiotem postępowania sądowe była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych w latach 2002-2009 r., w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny świadczenia w postaci bonów towarowych sfinansowanych przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wydanych zainteresowanym w okresach objętych spornymi decyzjami.

Zdaniem Sadu Okręgowego okoliczności faktyczne poszczególnych spraw w zasadzie były między stronami bezsporne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ani nie kwestionował faktu, że środki objęte przedmiotowymi decyzjami pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i miały charakter bonów towarowych, ani nie negował okoliczności, że wartość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom była zróżnicowana. W ocenie ZUS wypłaty z funduszu nie miały jednak charakteru socjalnego, na co wskazywać miał fakt, że pracodawca przed ustaleniem wysokości bonów dla poszczególnych pracowników nie badał szczegółowo ich sytuacji bytowej, finansowej i rodzinnej, od której uzależniać powinien wysokość wypłacanych świadczeń.

Analizując stan faktyczny sprawy Sąd orzekający oparł się w szczególności na dokumentach zgromadzonych w aktach (Regulaminie ZFŚS, protokołach uzgodnień i listach wypłat bonów). Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu, stąd też Sąd pierwszej instancji uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Nadto Sąd Okręgowy ocenił wiarygodność zeznań przesłuchanych w prawie osób (świadków: K. Ś., H. K. i M. D. ). Zeznania te Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem wszystkie osoby zeznawały spójnie, a ich wypowiedzi korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Wszystkie przeprowadzone dowody potwierdziły okoliczności faktyczne przyznane w toku procesu przez strony i stanowiące podstawę ustaleń do wydania zaskarżonych decyzji. Za mniej istotne w zakresie niezbędnym dla ustalenia najistotniejszych okoliczności dotyczących przyznawania pracownikom płatnika bonów towarowych, Sąd Okręgowy uznał zeznania świadka W. K. bowiem w tej mierze stanowiły one jedynie relacje z tego co świadek usłyszała od innych osób, jako że nie będąc pracownikiem E. K. nie posiadała ona w tym zakresie niezbędnej wiedzy.

Sporne w sprawie okazały się wyłącznie kwestie prawne dotyczące możliwości oskładkowania świadczeń pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

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

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

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

Jednocześnie jednak, na mocy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U Nr 161, poz. 1106 ze zm.), z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego odpowiedzi, czy w sprawie mamy do czynienia z tego rodzaju przychodem poszukiwać należy w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i regulaminie utworzonym na podstawie art. 8 ust. 2 tej ustawy.

W art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) wskazano, że Fundusz ten jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Według art. 2 pkt 1 ustawy, działalność socjalna oznacza usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także jej zwrot. Na gruncie definicji zawartej w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wydanie pracownikom bonów świątecznych, których źródłem finansowania były środki zgromadzone w ZFŚS było zatem formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie.

Zdaniem Sądu Okręgowego w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami płatnik wypłacał pracownikom bonony z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Co więcej wydatkowanie przez płatnika środków z Funduszu na świąteczne bonony pieniężne dla pracowników nastąpiło zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującym u płatnika od 1996 r. Obowiązujący u płatnika regulamin przewidywał bowiem, że Fundusz może być przeznaczony na finansowanie takich celów jak: przypadki losowe, imprezy kulturalno-oświatowe, Święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia oraz Międzynarodowy Dzień Kobiet.

W tej sytuacji, skoro w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał pracownikom świadczenia przewidziane w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS (bonony z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia), a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (czego organ rentowy nie negował), to środki te co do zasady nie podlegały oskładkowaniu.

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

W ocenie Sądu orzekającego w świetle powyższych rozważań, nie budziła wątpliwości okoliczność, że świadczenia udzielone zainteresowanemu z tytułu Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych wypłacone zostały z funduszu socjalnego, a ustalenia poczynione w niniejszej sprawie dotyczyć musiały tego, czy co do zasady stanowiły one pomoc socjalną dla pracowników i czy nie zmierzały do obejścia przepisów prawa przewidujących obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od dochodów wynikających ze stosunku pracy.

Dokonując analizy charakteru świadczeń wypłaconych zainteresowanemu Sąd pierwszej instancji zwrócił zatem uwagę, że z treści regulaminu ZFŚS wynikało jednoznacznie, iż przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależniona była od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Z ustaleń stanu faktycznego wynikało przy tym, iż płatnik różnicował wysokość wypłacanych uprawnionym świadczeń. Mianowicie z list wypłat wynikało (czego nie kwestionował również organ rentowy), iż z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2002 płatnik przyznał 65 pracownikom bonony towarowe, w tym: 6 bononów o wartości 100,00 zł, 39 bononów o wartości 150,00 zł, 13 bononów o wartości 180,00 zł, 5 bononów o wartości 200,00 zł, 1 bonon o wartości 250,00 zł, 1 bonon o wartości 280,00 zł. W marcu 2004 roku bonony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 60 osobom, w tym: 4 bonony o wartości 100,00 zł, 18 bononów o wartości 150,00 zł, 32 bonony o wartości 200,00 zł, 1 bonon o wartości 250,00 zł, 5 bononów o wartości 300,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2004 płatnik przyznał 97 pracownikom bonony towarowe, w tym: 10 bononów o wartości 62 zł, 16 bononów o wartości 124,00 zł, 28 bononów o wartości 186,00 zł, 41 bononów o wartości 247,00 zł, 1 bonon o wartości 433,00 zł, 1 bonon o wartości 555,00 zł. W marcu 2005 roku bonony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 87 osobom, w tym: 9 bononów o wartości 61,70 zł, 27 bononów o wartości 123,50 zł, 39 bononów o wartości 185,20 zł, 10 bononów o wartości 247,00 zł, 1 bonon o wartości 308,70 zł, 1 bonon o wartości 370,40 zł.

zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2005 płatnik przyznał 125 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony o wartości 50,00 zł, 16 bonów o wartości 100,00 zł, 38 bonów o wartości 150,00 zł, 37 bonów o wartości 200,00 zł, 10 bonów o wartości 250,00 zł, 10 bonów o wartości 300,00 zł, 9 bonów o wartości 400,00 zł, 1 bon o wartości 450,00 zł, 1 bon o wartości 500,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2006 płatnik przyznał 127 pracownikom bony towarowe, w tym: 7 bonów o wartości 50,00 zł, 14 bonów o wartości 100,00 zł, 9 bonów o wartości 150,00, 16 bonów o wartości 200,00 zł,- 15 bonów o wartości 250,00 zł, 17 bonów o wartości 300,00 zł, 26 bonów o wartości 350,00 zł, 16 bonów o wartości 400,00 zł, 2 bony o wartości 450,00 zł, 4 bony o wartości 500,00 zł, 1 bon o wartości 600,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2007 płatnik przyznał 113 pracownikom bony towarowe, w tym: 9 bonów o wartości 150,00 zł, 11 bonów o wartości 200,00 zł, 18 bonów o wartości 250,00 zł, 20 bonów o wartości 300,00 zł, 27 bonów o wartości 350,00 zł, 28 bonów o wartości 400,00 zł. W styczniu 2009 roku płatnik przyznał 94 pracownikom bony towarowe, w tym: 2 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 11 bonów towarowych o wartości 100,00 zł, 4 bony towarowe o wartości 150,00 zł, 48 bonów towarowych o wartości 200,00 zł, 25 bonów towarowych o wartości 300,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 350,00 zł, 2 bony towarowe o wartości 400,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 500,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2009 płatnik przyznał 72 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 8 bonów towarowych o wartości 100,00 zł, 2 bony towarowe o wartości 150,00 zł , 1 bon o wartości 160,00 zł, 35 bonów o wartości 200,00 zł , 23 bony towarowe o wartości 300,00 zł. Fakt, że płatnik nie zróżnicował wysokości wszystkich przyznanych bonów np. wypłacając każdemu pracownikowi inną kwotę, a jedynie zróżnicował ich wysokość w pewnych grupach, nie może przemawiać na niekorzyść pracodawcy, skoro ustawa o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie przewiduje kryteriów wg jakich przyznawane mają być świadczenia z funduszu, ani też nie określa progów finansowych czy wysokości świadczeń w poszczególnych sytuacjach bytowych osób uprawnionych. W ocenie Sądu charakter bonów świątecznych, jako dodatkowego wsparcia w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych, z istoty rzeczy wymusza na pracodawcy – w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnia znaczną ilość pracowników, jak to miało miejsce u E. K. – zbiorczą, ogólną ocenę sytuacji socjalnej poszczególnych pracowników.

Na podstawie powyższych rozważań i ustaleń Sąd orzekający stwierdził, że pracodawca nie traktował wypłacanych w formie bonów świadczeń jako dodatkowego wynagrodzenia ze stosunku pracy, natomiast uważał te świadczenia za pomoc socjalną i różnicował ich wysokość z uwzględnieniem sytuacji bytowej – rodzinnej i finansowej – swoich pracowników.

Nie uszło uwadze Sądu Okręgowego, że organ rentowy uzasadniając swoje stanowisko w sprawie przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09), w którym Sąd ten wskazał, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów towarowych z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ( Dz.U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Sąd pierwszej instancji podkreślił, że orzeczenie Sądu zapadło w indywidualnej sprawie na gruncie konkretnych okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej, a jedynie różnice w wartości bonów obejmowały przypadki osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zasadę prawa pracy, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących. Zdaniem Sądu Okręgowego nie można z tego wyroku wywieść, że w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników, to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej i podlegają oskładkowaniu, jako świadczenia wypłacone z Funduszu jedynie w celu obejścia przepisów ustawy. Jest tak jedynie w sytuacji gdy wszyscy uprawnieni otrzymują świadczenia, które nie są w żaden sposób powiązane z jakimkolwiek kryterium socjalnym (np. w tej samej wysokości), natomiast zmierzają wprost do ominięcia konieczności oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia pobieranego ze stosunku pracy.



Nie może również przemawiać w ocenie Sądu pierwszej instancji na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie, płatnik nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej i majątkowej. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że w art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mowa jest wyłącznie o tym, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinna być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Przywoływany przepis ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, odwołujący się do kryteriów socjalnych jest zatem dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności przepis ten nie wprowadza obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Nie można zatem z tego przepisu wywodzić, iż w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników (przez zebranie pisemnych oświadczeń), to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie miało znaczenia czy rzeczywiście płatnik właściwie różnicował sytuację socjalną pracowników, m.in. czy różnicując wysokość bonów płatnik opierał się na zaobserwowanych przez siebie obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, czy też stosował niewłaściwe kryteria socjalne. W tym miejscu Sąd wskazał, że kontrola prawidłowości działań pracodawcy w analizowanym postępowaniu winna sprowadzać się co do zasady wyłącznie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania bonów oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych (tak wyroki Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 10 stycznia 2012 r. III AUa 1480/11, z dnia 11 stycznia 2012 r. III AUa 1421/11). Uprawnienia kontrolne w zakresie prawidłowości zróżnicowania sytuacji pracowników ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznała jedynie związkom zawodowym. Zatem tylko związki zawodowe mogą zgodnie z art. 8 ust. 3 ww. ustawy wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz. Powyższa ustawa zawiera także przepis o odpowiedzialności karnej za niewłaściwe gospodarowanie środkami funduszu sformułowany w art. 12a, jednakże w tym zakresie funkcje kontrolne powierzono Państwowej Inspekcji Pracy, a nie organowi rentowemu.

Dodatkowo Sąd Okręgowy podkreślił, że zebrane w sprawie dowody w żadnym razie nie wskazują by wysokość bonów przyznawanych przez płatnika uzależniona była od stażu czy wydajności pracy uprawnionych. Fakt, że E. K. zasugerował taką okoliczność w toku zeznań przed organem rentowym, nie może przesądzać o powyższym istnieniu takich sytuacji, ponieważ w toku postępowania sądowego wersji tej wyraźnie zaprzeczył. Brak jest bowiem jakiegokolwiek innego dowodu, który potwierdzałby takie założenie. Nie potwierdzili powyższego przede wszystkim świadkowie, zaś z akt pracodawcy wynika, że w związku z wydajnością pracy pracownicy otrzymywali nagrody, zatem dodatkowa w tej mierze gratyfikacja w postaci bonów udzielanych w okresie przedświątecznym nie ma także racjonalnego uzasadnienia.

Przyjmując, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, Sąd Okręgowy uznał, że decyzje ZUS stanowiące przedmiot niniejszego postępowania nie były prawidłowe i powinny zostać zmienione zgodnie z ustaleniem, iż wartość wydanych zainteresowanym w latach 2002-2009 bonów towarowych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych jako pracowników zatrudnionych u E. K. - o czym orzekł jak w sentencji wyroku, w oparciu o treść przepisu art. art. 477<sup>14</sup> § 2 k.p.c.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy, wywiódł apelację, wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 8 ust.1 i 2 ustawy z 4.03.1994 r o

Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (tj. Dz. U 2012.592) oraz §2 pkt 1 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych poprzez uznanie, że świadczenia wypłacane pracownikom z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia były przyznawane z zachowaniem kryterium socjalnego tj. z uwzględnieniem ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

2. naruszenie art. 18 ust.1 ustawy z 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych/ obecnie tj. Dz.U z 2009 r nr 205 poz.1585 ze zm.) w zw. z art.4 pkt.9 i 10 ustawy , art 23 ust.1 i 7 ustawy z 23.01.2003 r o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia ( Dz. U nr 45 poz.391) i art. 81 ust.1 i 6 ustaw)/ z 27.08.2004 r o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych oraz par 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 ( Dz.U nr 161 poz.1106 ze zm.) poprzez przyjęcie, że wartość otrzymanych przez zainteresowanych pracowników bonów świątecznych w latach 2002-2009 nie jest przychodem stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o :

1. zmianę zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie odwołań płatnika składek od decyzji z dnia 19 maja 2011r. nr 22; od decyzji z dnia 20 maja 2011r. nr 77; od decyzji z dnia 25 maja 2011r. nr 27 i 207. ustalających podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne zainteresowanych pracowników z tytułu zatrudnienia u E. K. w okresach wskazanych w decyzji.

2. zasądzenie od płatnika składek na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

3. rozpoznanie sprawy także w nieobecności strony pozwanej,

ewentualnie wnioskował o :

- uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi 1 Instancji z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu organ rentowy podniósł, że nie zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu I Instancji.

Wbrew stanowisku Sądu I instancji, wszystkie świadczenia, czy usługi z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z zasady uzależnione są od sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej pracowników zaś równe zasady przyznawania tego rodzaju( ulgowych) świadczeń w postaci bonów oznaczają, że tylko kryterium, socjalne jest miernikiem dostępu do nich , nie mają zatem znaczenia inne czynniki takie jak choćby staż pracy.

Natomiast w Regulaminie ZFSS istniejącym u pracodawcy E. K. wskazano że bony będą przydzielane w zależności od wysokości wynagrodzenia pracowników oraz ich sytuacji życiowej. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów zadecydować miał pracodawca a nie sytuacja rodzinna, bytowa i materialna pracownika. Płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie bonów świątecznych.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku stwierdził, że „pracodawca nie traktował wypłacanych w formie bonów świadczeń jako dodatkowego wynagrodzenia ze stosunku pracy, natomiast uważał te świadczenia za pomoc socjalną i różnicował ich wysokość z uwzględnieniem sytuacji bytowej-rodzinnej i finansowej-swoich pracowników", by w dalszej części rozważań stwierdzić, że nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy czy rzeczywiście płatnik właściwie różnicował sytuację socjalną pracowników m.in. czy różnicując wysokość bonów płatnik opierał się na zaobserwowanych przez siebie obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, czy też stosował niewłaściwe kryteria socjalne, gdyż zdaniem Sądu Okręgowego, kontrola prawidłowości działań pracodawcy przez organ rentowy w analizowanym postępowaniu winna sprowadzać się co do zasady wyłącznie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFSS podstawa sfinansowania bonów oraz sprawdzenia czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych.

Stanowiska Sądu w tym względzie apelujący nie podzielił. Apelujący podkreślił, że stosownie do art.8 ust.2 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych z 4.03.1994 r (tj. Dz. U z 1996 r nr 70 poz.335 ze zm.) 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 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.

Regulamin ZFŚS jako źródło prawa pracy obowiązuje i pracodawcę i pracowników. Określając w nim zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń socjalnych pracodawca winien przestrzegać tych zasad. W regulaminie ZFŚS obowiązującym w firmie E. K. zapisano, iż przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Nie wskazano w nim natomiast, wbrew przepisom ustawy o ZFŚS, konkretnych zasad wypłaty świadczeń z ZFŚS. Kolejnym Anekssem do regulaminu, z 6.09.2000 r zapisano natomiast, że wysokość świadczeń, na podstawie znajomości sytuacji materialnej ustalają przełożeni poszczególnych grup pracowników. W regulaminie ZFŚS zapisano więc, że podstawą przyznania świadczeń jest sytuacja bytowa pracownika jednak pomimo takich zapisów podstawą przyznania świadczeń w firmie E. K. nie była sytuacja rodzinna, materialna i życiowa pracownika ale decyzja brygadzysty czy kierownika co do wysokości przyznanego świadczenia bez badania ich sytuacji bytowej a przynajmniej pracodawca nie wykazał, iż na podstawie takiego kryterium dokonywał przydziału bonów, przeczy temu również przeprowadzone przez organ rentowy postępowanie kontrolne u płatnika składek. Nie przekonuje przy tym skarżącego i to, że sytuacja bytowa pracowników, pomimo nieskładania przez nich oświadczeń lub dokumentów, był pracodawcy znana z racji zatrudnienia.

Apelujący powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, sygn. akt I UK 140/12 -publik. Lex 1211542 w uzasadnieniu którego Sąd Najwyższy przyjął, iż wypłacone przez pracodawcę świadczenia z okazji Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia, choć wypłacone zostały z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z tego Regulaminu, nie mogą 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 MIPS z 18 grudnia 1998r. w sprawie-szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowne.

Wobec tak sformułowanych zarzutów, zdaniem organu rentowego, należało przyjąć, że płatnik składek przyznając pracownikom w latach 2002-2009 dodatkowe świadczenia w postaci wartościowych bonów bez zbadania ich sytuacji socjalnej naruszył przepisy Regulaminem ZFŚS obowiązującego u pracodawcy, którego podstawę wydania stanowił art.8 ust.1 ustawy o ZFŚS a więc postępowanie pracodawcy było niezgodne z przepisami powołanej ustawy z 4.03.1994r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych a tym samym wartość otrzymanych bonów świątecznych nie może być uznana za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne a wobec tego jako przychód ze stosunku pracy winno być uwzględnione w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Apelacja okazała się nieuzasadniona. Przy niespornej podstawie faktycznej Sąd Apelacyjny podzielił ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy w zakresie, w jakim przyjęto, że świadczenia w postaci bonów towarowych przyznane pracownikom przez płatnika E. K. w ramach ZFŚS nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, co wynika z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej. Natomiast z mocy delegacji zawartej w art. 21 tej ustawy obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W § 2 ust. 1 tego rozporządzenia wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 wskazano świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jednocześnie Sąd Apelacyjny ma na uwadze,

że do dnia 30 stycznia 2004 r. rozporządzenie w § 2 zawierało punkt 12, obecnie uchylony, o treści: „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegają one wymianie na pieniądze - do wysokości nieprzekraczającej 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 definiuje 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. Słusznie argumentował Sąd Okręgowy, że wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego obowiązujące w tej mierze regulacje (przede wszystkim cytowany § 2 pkt 19 rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania bonów, czy świadczenia te mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z ZFŚS.

Analiza zachowania pracodawcy realizującego cele socjalne oczywiście powinna uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w każdym przypadku, który budzi wątpliwości. Obowiązek pracodawcy zaspokajania w miarę możliwości i warunków potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników wynika z art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (j. t. Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) i jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ustawodawca w art. 94 pkt 8 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek zaspokajania w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników. Pracodawcy nie mają zatem bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, gdyż przepisy kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej działalności. By nie dopuścić do zupełnej dowolności w omawianym zakresie, obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników został warunkowo ujęty w ustawie o z.f.ś.s., uprawniając pracodawców do modyfikacji w prawie wewnątrzzakładowym (w układach zbiorowych pracy) obowiązków wynikających z ustawy, aby umożliwić im uzależnienie działalności socjalnej od posiadanych warunków i możliwości. Nie można pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. Art. 1 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, 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. Ustawa o z.f.ś.s. 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 - między innymi - bonów towarowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych z uwagi na zwiększone wydatki w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie ZFŚS 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 o z.f.ś.s., 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 ZFŚS pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy, a stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu.

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

Z ustaleń sprawy wynika, że regulamin ZFŚS obowiązujący w zakładzie płatnika przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocnymi. Jednocześnie regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania przez pracowników o pomoc w tym zakresie i bezspornie bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono wyraźnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Środkami ZFŚS, zgodnie z regulaminem, administruje kierownik zakładu, natomiast decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadnia się z kierownikiem zakładu (§ 2 ust. 5). Zgodnie zaś z aneksem z września 2000 r., wysokość tych świadczeń ustalali, na podstawie znajomości wskazanych obszarów podległych sobie pracowników, kierownicy sklepów oraz brygadziści i ostatecznie weryfikował to właściciel zakładu. Jedynie byli pracownicy (emeryci i renciści) zobligowani byli do przedłożenia oświadczeń o miesięcznym dochodzie netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający przyznanie świadczenia. Poza sporem pozostaje, że realizując wskazane postanowienia regulaminu w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z tytułu zwiększonych potrzeb z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych w różnych wysokościach (od 50 do 500 zł), a źródłem tych świadczeń były środki zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym ZFŚS. Powyższe okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentacji księgowej i nie ma podstaw do ich kwestionowania. Już w świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu Apelacyjnego, należało przyjąć, że bony towarowe wypłacane pracownikom były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia. Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów ZFŚS i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Faktycznie, były wypłacane najwyżej dwa razy w roku w czasie świątecznym i w różnej wysokości. Także organ rentowy nie kwestionował treści regulaminu, jak też okoliczności, że pomoc w sytuacji zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości, do czego nie miał kompetencji ustawowej.

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

Regulamin obowiązujący w zakładzie pracy E. K. stanowił, że środkami ZFŚS administruje kierownik zakładu, a decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z kierownikami zakładu. Wysokość świadczeń ustalali na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników - brygadzista produkcji, brygadzista rozbioru oraz kierownicy sklepów, a ostatecznie weryfikował ją pracodawca. Takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń należy uznać za dopuszczalne w świetle omówionych wyżej regulacji ustawy o z.f.ś.s.

W konsekwencji Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu organu rentowego, że płatnik nie wykazał, aby przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników, ponieważ przeczył tej okoliczności fakt, że płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej, jak i to, że pracownicy nie składali żadnych wniosków o przyznanie bonów świadczeniowych. Z całości wyводу organu rentowego zdaje się wynikać, że konstatacja ta zasadniczo oparta została na stwierdzeniu braku prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym braku zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach, co w ocenie Sądu Apelacyjnego nie może jednak mieć rozstrzygającego znaczenia. Jak już zaznaczano, tego rodzaju obowiązek nie wynika z przepisów, które dopuszczają możliwość powzięcia wiedzy o sytuacji pracowników bez szczególnie sformalizowanych działań. Ustawodawca nie określił formy, w jakiej pracodawca zobligowany jest weryfikować sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, ani też nie przesądził o najwłaściwszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników. Chybione są też twierdzenia skarżącego jakoby przeciwko wnioskowaniu Sądu Okręgowego przemawiał fakt, że pewne grupy pracowników otrzymywały boni w tej samej wysokości. Nawet bowiem zastosowanie sformalizowanych progów określających sytuację materialną, rodzinną i bytową pracowników nie przeczy przyznaniu im bonów w jednakowej wysokości. Istotą analizowanej regulacji jest ocena czy zachowane zostały cele socjalne, nie zaś ustalenie że każdy pracownik otrzymał boni (czy też inne świadczenie tego rodzaju) w innej wysokości. Argumentacja organu rentowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i to tylko według kryterium obranego przez organ. Tymczasem decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z ZFŚS na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania

środkami 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 przedstawicieli pracowników reprezentujących interesy załogi. Ani jednak przedstawiciele pracowników ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu. Nieprawidłowości w tym zakresie nie stwierdziła też PIP, ani ZUS w ramach kontroli przeprowadzonej w 2002 roku. W tym też zakresie organ rentowy niesłusznie zdewaluował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów. Sąd odwoławczy dostrzega, że wyciągi z kont pracowników dowodzą, że w spornym okresie płatnik zatrudniał maksymalnie około 130 pracowników, w tym przy produkcji i w sklepach. W grudniu 2002 r. pracodawca rozdysponował bony zaledwie pośród 65 pracowników, w marcu 2004 r. bony przyznano 60 osobom i dopiero od grudnia 2004 r. liczba pracowników zaczęła oscylować około 100. Największą grupę - 127 pracowników - obdarował bonami w grudniu 2006 r. Stopniowe narastanie liczby pracowników z kolejnymi latami oraz ich liczba w 2002 r. (65 osób) i w 2004 r. (60 osób), a priori nie wyklucza więc założenia, że pracodawca aktywnie administrujący swym zakładem pracy jest dobrze zorientowany w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej swoich podwładnych, zwłaszcza przy założeniu, że poszczególnymi komórkami w zakładzie produkcji i w sklepach administrowali kierownicy i brygadziści, którym bezpośrednio podlegały nieliczne grupy pracowników.

Sąd Apelacyjny zauważa, że wszystkie przesłuchane w sprawie osoby konsekwentnie i spójnie zeznawały, że E. K. rozmawiał z pracownikami, pytając o ich sytuację rodzinną i majątkową. Przy przyjmowaniu do pracy wypytywał kandydata na pracownika o jego sytuację rodzinną-majątkową. Według treści zeznań świadków przesłuchanych przed Sadem Okręgowym E. K. znał sytuację rodzinną i materialną swoich pracowników, interesował się nimi. Ważne jest wreszcie ustalenie, że każdorazowo bony przyznawane pracownikom w poszczególnych okresach były w różnej wysokości od 50 do 500 zł. Nie zaprzeczono, aby wysokość bonów na listach akceptowanych później przez płatnika, ustalali kierownicy sklepów oraz brygadziści. Sąd Apelacyjny zauważa nadto, że wyjściowo wysokość bonów uzależniona była od łącznej puli pieniędzy przeznaczonych na przedmiotową pomoc socjalną, jaką dysponował w danym czasie zakład pracy oraz liczby pracowników.

W materiale sprawy nie mają też potwierdzenia tezy organu rentowego, jakoby wysokość bonów przyznawanych przez płatnika uzależniona była od stażu i wydajności pracy uprawnionych. Co prawda E. K. wskazał na to w toku zeznań przed organem rentowym, jednak w toku postępowania sądowego wersji tej wyraźnie zaprzeczył. Twierdzenie to było zatem wyraźnie odosobnione w świetle całokształtu dowodów. Nie wykazano zarazem żadnego innego, przekonującego dowodu, który potwierdzałby to założenie.

Reasumując stwierdzić należy, że zróżnicowana wysokość bonów, stosunkowo niewielka liczba pracowników, stała obecność pracodawcy na terenie zakładu pracy oraz utrzymywanie kontaktów z podwładnymi, w tym z kierownikami i brygadzystami, w kontekście postanowień obowiązującego w zakładzie regulaminu ZFŚS, w ocenie Sądu Apelacyjnego prowadzą do aprobaty wersji sądu pierwszej instancji, 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. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego jako pozbawioną słusznych podstaw.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSO del. Beata Górńska