

Sygn. akt III AUa 360/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSO del. Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 26 września 2013 r. w Szczecinie

sprawy E. K. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych Ł. B., S. K., A. K., P. P. i W. S.

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 1314/11

oddala apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka SSO del. Beata Górską

Sygn. akt III AUa 360/13

UZASADNIENIE

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 P. P. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2004 r. – 1.112,20 zł, w marcu 2005 r. – 1.076,65 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 904,11 zł i 875,21 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. S. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2004 r. – 948,00 zł, w marcu 2005 r. – 1.034,20 zł, w grudniu 2005 r. – 1.970,50 zł i w grudniu 2006 r. – 1.921,91 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 770,63 zł, 840,70 zł, 1.601,82 zł i 1.562,32 zł.

Decyzją z dnia 7 czerwca 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 Ł. B. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2006 r. – 2.501,50 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie 2.033,46 zł.

Decyzją z dnia 23 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 A. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2004 r. – 1.010,00 zł, w marcu 2005 r. – 972,50 zł i w grudniu 2005 r. – 100,00 zł. Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie odpowiednio 821,02 zł, 790,54 zł i 81,29 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 S. K. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2005 r. – 687,70 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie 559,03 zł.

W uzasadnieniu powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zgodnie z art. 12 ust. 1 przedmiotowej ustawy za przychody ze 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. Natomiast zgodnie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych dysponowanie środkami przeznaczonymi na działalność socjalną odbywać się powinno wg kryterium socjalnego tzn. przyznanie świadczeń uzależnia się od sytuacji rodzinnej i materialnej. Zdaniem organu rentowego świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej zasady nie mogą być oceniane jako świadczenia socjalne. W trakcie przeprowadzonej u płatnika kontroli ustalono, że w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie były ustalone progi dochodu na członka rodziny w latach od 2002 do 2009 ze wskazaniem wysokości udzielonej pomocy. Pracownicy nie występowali z wnioskami o przyznanie pomocy z Funduszu z okazji świąt oraz nie składali oświadczeń lub zaświadczeń o wysokości dochodu na członka rodziny.

Płatnik E. K. (1) odwołał się od wszystkich wymienionych na wstępie decyzji. W uzasadnieniu odwołań podniósł, iż bony w całości wypłacane były z funduszu świadczeń socjalnych na podstawie obowiązującego u pracodawcy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Płatnik podkreślił, że bony wypłacane były w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego z pracowników. Ustalanie wartości przyznanych bonów towarowych odbywało się wyłącznie poprzez wyznaczone przez załogę pracowników zajmujących stanowiska kierowników sklepów i brygadzystów poszczególnych działów, którzy znając sytuację materialną, rodzinną czy życiową bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w określonej wysokości np. po 100,00 zł lub po 300,00 zł. Płatnik zarzucił nadto organowi rentowemu błędną wykładnię art. 8 ustawy, podnosząc, że ustawodawca w tym zakresie pozostawia swobodę działania zarówno pracodawcy jak i pracownikom. Organ rentowy nie wskazał żadnego konkretnego przepisu prawa, nakładającego obowiązek żądania np. oświadczeń majątkowych, czy też przyznawania świadczeń z Funduszu wyłącznie po przedłożeniu podania czy wniosku. Mając na uwadze powyższe płatnik wniósł o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez orzeczenie, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wymienionych pracowników nie wlicza się świadczenia finansowanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci bonów towarowych wydawanych z okazji świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji. Dodatkowo odnosząc się do zarzutu płatnika, wskazującego, że organ rentowy dokonał błędnej wykładni art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, powołując się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. IPKN 579/00 oraz z dnia 16 sierpnia 2005 r. IPK 12/05 wskazał, iż pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmieniać tej zasady. Stąd też świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Pełnomocnik organu rentowego zwrócił nadto uwagę na treść twierdzeń samego płatnika wyrażonych w toku kontroli, a mianowicie wskazania przez niego, że wysokość przyznawanych pracownikom bonów była uzależniona od ich okresu zatrudnienia w firmie i od zaangażowania w pracy, od motywacji do pracy i od wyników. Zdaniem organu rentowego powyższe nie odzwierciedla faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu.

Sprawy z odwołania płatnika zarejestrowane zostały pod sygnaturami akt: VIU 1314/11 (sprawa dotycząca P. P.), VIU 1318/11 (sprawa dotycząca W. S.), VIU 1334/11 (sprawa dotycząca Ł. B.), VIU 1338/11 (sprawa dotycząca A. K.), VI U 1344/11 (sprawa dotycząca S. K.).

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 1314/11.

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 P. P., W. S., Ł. B., A. K. oraz S. K..

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2012r. Sąd Okręgowy zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że stwierdził, iż nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych, finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz zainteresowanych Ł. B., A. K., S. K., P. P. i W. S..

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach prawnych:

E. K. (1) prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa mięsa i sprzedaży wyrobów mięsnych i wędliniarskich od 1993 roku. W ramach tej działalności zatrudnia wielu pracowników, zarówno w sklepach jak i przy produkcji. W okresie objętym zaskarżonymi decyzjami E. K. (1) zatrudnił ok. 130 osób. Pracownicy ci 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 (...) 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 dziele 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 dziele 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 (...) w P., wprowadzono podpunkt 1, z którego wynika, że wysokość świadczeń ustalają na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników

- w Zakładzie Produkcyjnym w P. – brygadzista produkcji oraz brygadzista rozbioru,
- w Sklepach(...) – 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. (1) 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 przeznaczania 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. (1).

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. (1) 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, 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, 16 bonów o wartości 124,00 zł (w tym dla zainteresowanej W. S.), 28 bonów o wartości 186,00 zł (w tym dla zainteresowanej A. K.), 41 bonów o wartości 247,00 zł (w tym dla zainteresowanego P. P.), 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 (w tym dla zainteresowanej A. K.), 39 bonów o wartości 185,20 zł (w tym dla zainteresowanych P. P., W. S.), 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 (w tym dla zainteresowanej A. K.), 38 bonów o wartości 150,00 zł (w tym dla zainteresowanego S. K.), 37 bonów o wartości 200,00 zł (w tym dla zainteresowanej W. S.), 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 zł, 16 bonów o wartości 200,00 zł, 15 bonów o wartości 250,00 zł, 17 bonów o wartości 300,00 zł (w tym dla zainteresowanego Ł. B.), 26 bonów o wartości 350,00 zł (w tym dla zainteresowanej W. S.), 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.

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

Zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia. E. K. (1) 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. (1) kontrolę. Z ramienia organu rentowego prowadziła ją wówczas W. K.. Przedmiotem kontroli było wówczas zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawy wymiaru tych świadczeń, terminowości ich wypłaty oraz dokonywania rozliczeń z tego tytułu; ustalanie czy płatnik składek prawidłowo obliczył i wykazał w dokumentach rozliczeniowych kwotę wynagrodzenia należnego od wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia

chorobowego oraz ustalanie uprawnień do świadczeń finansowanych z budżetu państwa, wysokości tych świadczeń oraz terminowości ich wypłaty i dokonywania rozliczeń z tego tytułu – wszystko w okresie od października 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 uznał, że odwołania płatnika zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podkreślił, że przedmiotem postępowania 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.

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 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 uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Nadto Sąd 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 te dowody stanowiły potwierdzenie okoliczności faktycznych przyznanych w toku procesu przez strony i stanowiących podstawę ustaleń zaskarżonych decyzji. Za mniej istotne w zakresie niezbędnym dla ustalenia najistotniejszych okoliczności dotyczących przyznawania pracownikom płatnika bonów towarowych, Sąd 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. (1) nie posiadała ona w tym zakresie niezbędnej wiedzy.

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

W tym aspekcie Sąd pierwszej instancji wskazał, 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 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z

opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

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

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

Jednocześnie 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.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji 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 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.

Sąd Okręgowy wskazał, że w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami płatnik wypłacał pracownikom bony z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Co więcej Sąd zwrócił uwagę, że wydatkowanie przez płatnika środków z Funduszu na świąteczne bony 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 (bony 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.

Oceniając podstawę wypłaty bonów jako świadczeń wydatkowanych z Funduszu Socjalnego Sąd Okręgowy miał na względzie podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. Zgodnie z nią bowiem, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pogląd taki znajduje 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 świetle powyższych rozważań świadczenia udzielone zainteresowanym z tytułu Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych wypłacone zostały z funduszu socjalnego, 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 zainteresowanym Sąd zwrócił zatem uwagę, że z treści regulaminu ZFŚS wynikało jednoznacznie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione było 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 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, w tym: 4 bony o wartości 100,00 zł, 18 bonów o wartości 150,00 zł, 32 bony o wartości 200,00 zł, 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, 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 bony 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 tak poczynionych ustaleń Sąd Okręgowy 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). Należy jednak pamiętać, 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 jedyne 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. Nie można z tego wyroku wywieść natomiast, iż 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 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 powinno być uzależnione 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 zaś obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Nie można z tego przepisu wywodzić zatem, 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. Co więcej Sąd zwrócił uwagę, że również w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS nie wskazano, że warunkiem przyznania pracownikom świadczeń z ZFŚS jest złożenie przez uprawnionych pisemnego oświadczenia. W Regulaminie wskazano wyłącznie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Wyłącznie w stosunku do byłych pracowników zakładu (emerytów i rencistów) wskazano, że warunkiem nabycia uprawnień przez te osoby jest przedłożenie przez byłych pracowników (emeryta i rencisty) oświadczeń o dochodzie miesięcznym netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający – przed przyznaniem świadczenia. Podobnej zasady nie wprowadzono natomiast w stosunku do pozostałych uprawnionych.

Zdaniem Sadu Okręgowego nie miało przy tym znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy czy 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 wskazać bowiem należy, 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.

Sąd Okręgowy dodatkowo 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. (1) zasugerował taką okoliczność w toku zeznań przed organem rentowym, nie może przesądzać o powyższym ponieważ w toku postępowania sądowego wersji tej wyraźnie zaprzeczył i co należy podkreślić, twierdzenie to nie znajduje potwierdzenia w świetle całokształtu materiału dowodowego w sprawie. 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.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Apelacyjny w Szczecinie w sprawie z odwołań E. K. (1) (Sygn. akt III AUa 567/12), w zasadzie analogicznym stanie faktycznym, w wyroku z dnia 11 października 2012 roku, orzekł podobnie jak Sąd Okręgowy w niniejszej sprawie. Sąd Okręgowy w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Apelacyjnego wyrażone w uzasadnieniu tegoż wyroku.

Z rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy i wywiódł apelację, zaskarżył wyrok w całości.

Wyrokowi zarzucił następujące uchybienia:

1 naruszenie art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 z późn. zm.) oraz art. § 2 ust. 1 pkt 19 Rozporządzenia Ministra pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczeni emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.) poprzez niewłaściwe jego zastosowanie i stwierdzenie, że nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz zainteresowanych Ł. B., A. K., S. K., P. P., W. S. - podczas gdy przy wypłacie tych świadczeń nie stosowano kryterium socjalnego,

w związku z tym świadczenia te nie powinny zostać wykluczone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe wypadkowe, zdrowotne – ubezpieczonych.

Organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonej części wyroku poprzez oddalenie odwołań oraz zasądzenie od E. K. (1) na rzecz organu rentowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podniósł, że organ rentowy nie zgadza się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego. Płatnik nie stosował bowiem kryterium socjalnego przy podziale przedmiotowych bonów. W toku kontroli sam podał, że bony były wypłacane w różnych wysokościach, ich wysokość dla poszczególnych pracowników ustalał z kierownikami sklepów, na zakładzie z brygadzystami danych działów. Wysokość bonów była uzależniona od okresu zatrudnienia w firmie i od zaangażowania w pracy, od motywacji do pracy i od wyników. Każdy kierownik sklepu i brygadzysta otrzymywał listę swoich pracowników na której wpisywał proponowaną wysokość bonów. Płatnik określał najwyższą wysokość nagrody. Następnie po wypełnieniu listy przez brygadzystów i kierowników zatwierdzał ją. Pracownicy nie składali wniosków o wypłatę i żadnych oświadczeń. Poza dokumentami które przedłożył do wglądu w czasie kontroli tj. regulaminu, aneksu, porozumieniem i informacji oraz list wypłat bonów innych dokumentów w tym zakresie nie posiada. Zatem uznać należało, że stosowane przez płatnika kryterium wypłaty bonów nie polegało na uzależnieniu wypłaty bonów od faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób korzystających z Funduszu. Zdaniem apelującego dla odzwierciedlenia położenia socjalnego pracownika istotnym było ilu członkom, rodziny dochód ten ma zapewnić utrzymanie, jaka jego część przypada średnio na jednego członka rodziny oraz, czy nie zaistniały nadzwyczajne okoliczności życiowe powodujące, że pracownik ponosi większe koszty utrzymania rodziny.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o Zakładowym Funduszu świadczeń Socjalnych - 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. Wykładni tego przepisu dokonał Sąd Najwyższy min. w wyroku z dnia 16 września 2009 roku sygn. akt I UK 121/09, w którym stwierdził, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów z kryterium socjalnym., to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód, stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. li. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Orzeczenie powyższe zapadło na gruncie okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej. Jedyne różnice w wartości bonów obejmowały przypadki osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano „ (...) ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zasadę prawa pracy, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących. (...) Podstawowa zasada dysponowania środkami Funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno 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. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Innymi słowy pomoc z Funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika”.

Zdaniem apelującego Sąd Okręgowy zmieniając zaskarżone decyzje uznał, 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”.

Zgodnie z literalnym brzmieniem przytoczonego powyżej przepisu pracodawca powinien wysokość dopłat z Funduszu uzależniać się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, a nie tylko ją uwzględniać.

Pracodawca, w niniejszej sprawie nie wykazał, że sytuacja życiowa, rodzinna i materialna zainteresowanych była mu znana, tym samym nie wykazał, że wypłaty bonów dokonywał z jej uwzględnieniem.

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. (1) 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 nim 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 z jego środków.

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 nie 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 bony nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników. Ustawa o z.f.ś.s. wyklucza tworzenie zasad podziału środków Funduszu 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 określił 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. (1) stanowił, że środkami ZFŚS administruje kierownik zakładu, a decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z kierownikami zakładu, którzy wysokość świadczeń ustalali na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników - brygadziści produkcji, brygadziści 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.

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 świątecznych. 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 najważniejszym 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 bony 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 bon (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 zdewałował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów. Sąd odwoławczy podnosi, 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. (1) rozmawiał z pracownikami, pytając o ich sytuację rodzinną i majątkową. Przy przyjmowaniu do pracy wypytywał kandydata na pracownika o jego sytuację rodzinno-majątkową. Według treści zeznań świadków przesłuchanych przed Sadem Okręgowym E. K. (1) 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. (1) 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.

SSO del. Beata Górka SSA Barbara Białecka SSA Romana Mrotek