

Sygn. akt III AUa 854/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 kwietnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSA Jolanta Hawryszko
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 15 kwietnia 2014 r. w Szczecinie

sprawy Zakładu (...) R. B., (...) Spółka Jawna w G.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G.

o wysokość składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

i Fundusz Pracy

na skutek apelacji wnioskodawcy

od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 19 czerwca 2013 r. sygn. akt VI U 77/13

oddala apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Zofia Rybicka – Szkibiel SSA Jolanta Hawryszko

Sygn. akt III AUa 854/13

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 13.11.2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w G. ustalił wysokość składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych należnych od płatnika Zakładu (...) spółka jawna R. B., R. L., określając je: za 04/2006 r. na 96,77 zł, za 12/2006 na 99,78 zł, za 04/2007 na 128,79 zł, za 12/2007 na 182,74 zł, za 03/2008 na 193,61 zł, za 12/2008 na 138,79 zł, za okres 04/2009 na 204,68zł, za 12/2009 na 233,76 zł, za 03/2010 na 240,20 zł, za okres 12/2010 na 186,21 zł, za okres 04/2011 na 196,64 zł, za 12/2011 na 169,40 zł.

Decyzją nr (...) z dnia 13.11.2012 r. ustalono natomiast wysokość składek na Fundusz Pracy należnych od tej spółki, określając je: za 04/2006 r. na 2370,94 zł, za 12/2006 na 2444,57 zł, za 04/2007 na 3155,21zł, za 12/2007 na 4477,04

zł, za 03/2008 na 4743,44 zł, za 12/2008 na 3400,34 zł, za okres 04/2009 na 4983,40 zł, za 12/2009 na 5461,53 zł, za 03/2010 na 5400,93 zł, za okres 12/2010 na 4562,24 zł, za okres 04/2011 na 4817,64 zł, za 12/2011 na 4087,91 zł.

Spółka złożyła odwołania od decyzji, żądając ich uchylecia.

Podniosła, iż organ rentowy po przeprowadzeniu kontroli uznał, że płatnik nie prawidłowo wyliczył składki na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych i nie naliczył ich od szczególnie wymienionych w decyzji przychodów finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, tj. „pomocy w postaci bonów podarunkowych na przygotowanie świąt”, „pomocy w postaci gotówki na przygotowanie świąt” oraz „świętecznych paczek dla dzieci” z okazji Świąt Wielkanocnych lub Bożego Narodzenia, przy czym jedynym kryterium przydzielania tej pomocy był staż pracy, a w przypadkach paczek świątecznych nie stosowano żadnego kryterium. Zdaniem organu rentowego ww. wypłaty stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne, gdyż są one przychodem określonym w art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Ponadto organ rentowy wadliwie podał w uzasadnieniu decyzji, że ustalenia kontroli wskazują iż podział środków z funduszu nastąpił niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa tj. z ustawą i zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Ustalenia kontrolne ZUS wskazane w decyzji nie są prawidłowe, a sprawa dotyczy interpretacji przepisów prawa. Zdaniem ZUS naruszone zostały przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przy czym organ rentowy nie wskazuje ani przepisu, który miałby być naruszony ani w jaki sposób płatnik miałby naruszyć przepisy ustawy. Płatnik podnosił że wskazywany w protokole kontroli z dnia 25-06-2012 r. przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych odnosi się wyłącznie do przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu, które mają być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Przepis ten nie odnosi się do całości działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Przyjęty u płatnika regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach. Wobec tego z przepisu tego wynika także kolejna i odrębna grupa świadczeń pieniężnych na rzecz pracowników niezależnych od tego kryterium socjalnego, ale np. od stażu pracy lub bez kryteriów, ale na równych zasadach. Z ustawy wynika, że to pracodawca ma prawo ustalać w oparciu o ustawę o zakładowym funduszu socjalnym regulamin, w którym określi warunki oraz kryteria przyznawania świadczeń pieniężnych na działalność socjalną. Regulamin jest samodzielną podstawą do wypłaty świadczeń pieniężnych lub przyznawania paczek dzieciom z okazji świąt Bożego Narodzenia. Jest tym samym, zdaniem płatnika, dopuszczalne przeznaczenie regulaminem wydatkowania środków na inne jeszcze cele (w ramach działalności socjalnej) i możliwe jest ustalanie innych zasad korzystania z tych świadczeń, np. w oparciu o powszechną równość w dostępie do nich. Przeciwna interpretacja przepisu powołanego przez kontrolujących jest całkowicie błędna. Regulamin Świadczeń Socjalnych był konsultowany z przedstawicielami załogi, z którymi były ustalane za każdym razem warunki i kryteria wypłat świadczeń pieniężnych w okresie świątecznym (Bożego Narodzenia i Wielkanocy). Gdyby dodatkowo były przyznawane jakieś inne ulgowe świadczenia to te powinny być przyznawane w oparciu o kryterium np. socjalne. W przypadku płatnika takich jednak ulgowych świadczeń nie przyznawano. Płatnik wnosił o przesłuchanie w charakterze świadków przedstawicieli załogi uzgadniających z pracodawcą szczegóły warunków wypłaty świadczeń świątecznych oraz zakupu paczek świątecznych dla dzieci. Wniosek ten nie był uwzględniony. Zdaniem płatnika skoro organ rentowy nie przesłuchał świadków to może oznaczać, że nie miał wątpliwości co do poprawności uchwalenia Regulaminu. Z ostrożności płatnik wniósł o przesłuchanie wskazanych świadków. Zdaniem płatnika przesłuchanie tych osób powinno rozwiązać wszelkie wątpliwości co do procedury i woli pracowników w zakresie uzgodnień pracodawcy z przedstawicielami załogi warunków regulaminu oraz corocznego ustalania w protokołach wypłat z funduszu pomocy na święta. Nie przesłuchanie do tej pory powyżej opisanych świadków - mimo zgłoszonych zastrzeżeń - płatnik przyjmował jako uznanie, że kontrolujący nie ma uwag co do uzgodnień z przedstawicielami załogi warunków regulaminu oraz corocznego ustalania w protokołach wypłat z funduszu pomocy na święta.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów procesu.

Organ rentowy podniósł, że przeprowadził kontrolę która wykazała, że płatnik dokonał dla poszczególnych pracowników wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w formie bonów podarunkowych, gotówki i paczek świątecznych dla dzieci. Jedynym kryterium ustalenia wysokości świadczeń pieniężnych był staż pracy, natomiast w przypadku ustalenia wartości paczek świątecznych dla dzieci nie stosowano żadnego kryterium. Dokonane wypłaty, zdaniem pozwanego, stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne gdyż są przychodem określonym w art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst Dz. U. z 2009r. Nr 205. poz. 1585 ze zm.). Wprawdzie, w związku z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161. poz. 1 106 ze zm.), podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, lecz ustalenia kontroli wskazują, że podział środków z tego funduszu nastąpił niezgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami prawa, konkretnie z art. 8 ust. 1 oraz art. 10 ustawy z dnia 04 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996r. Nr 70. poz. 335 ze zm.). Przyznane świadczenia według innych kryteriów niż określone w pkt IV § 7 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Zakładzie (...) Spółka Jawna R. B., R. L. Zasadność powyższego potwierdza fakt, że płatnik przyznał świadczenia bez uwzględnienia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników zakładu. Jedynym kryterium ustalenia wysokości świadczeń pieniężnych był staż pracy, natomiast w przypadku ustalenia wartości paczek świątecznych dla dzieci nie zastosowano żadnego kryterium.

W związku z powyższym Zakład wydał w dniach 12 i 13.11-2012r. decyzje dla osób zatrudnionych na umowę o pracę i umowę zlecenie w odwołującej spółce, w których wykazano podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, ubezpieczenie chorobowe, wypadkowe, ubezpieczenie zdrowotne za miesiące 04/2006r., 12/2006r., 04/2007r., 12/2007r., 03/2008r., 12/2008r., 04/2009r., 12/2009r., 03/2010r., 12/2010r., 04/2011r., 12/2011r. z uwzględnieniem przychodów nazwanych w dokumentacji finansowej zakładu jako boni, gotówka i paczki dla dzieci finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych otrzymanych przez te osoby.

Ponadto, nieodłącznie od wydanych ww. decyzji, w oparciu o stwierdzone w nich podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe zostały wydane decyzje (2 szt.) w dniu 13-11-2012r. o wymierzeniu składek na Fundusz Pracy oraz na FGŚP. Płatnik w każdej decyzji dotyczącej podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne został i pouczone o sposobie i terminie złożenia odwołania od tych decyzji. W określonym terminie płatnik nie złożył do Sądu odwołania od 238 decyzji dotyczących w/w ubezpieczeń. W związku z tym należy uznać, że zgodził się z ustaleniami kor.-roli dotyczącymi podstawy wymiaru składki, które zostały ostatecznie załatwione wydanymi decyzjami.

Biorąc powyższe pod uwagę, odwołanie płatnika składek w zakresie podstawy wymiaru składki na Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych staje się bezprzedmiotowe, ponieważ w myśl przepisów regulujących podstawę wymiaru składki na w/w fundusze jest podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe.

Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 19 czerwca 2013r. oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy ustalił, że Zakład (...) spółka jawna R. B., R. L. prowadzi działalność gospodarczą, w której zatrudnia pracowników i zleceniobiorców. Organ rentowy przeprowadził kontrolę, ustalając iż w spółce przyznawano świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nieprawidłowo. Tym samym świadczenia te winny stanowić podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Pozwany w dniach 12 i 13 listopada 2012r. wydał decyzje w dniach 12 i 13.11-2012r. (znak (...)), w których ustalił wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne poszczególnych pracowników i zleceniobiorców za miesiące 04/2006r., 12/2006r., 04/2007r., 12/2007r., 03/2008r., 12/2008r., 04/2009r., 12/2009r., 03/2010r., 12/2010r., 04/2011r., 12/2011 r. z uwzględnieniem przychodów

nazwanych w dokumentacji finansowej zakładu jako bony, gotówka i paczki dla dzieci. Ubezpieczeni ani spółka nie złożyli odwołań od decyzji.

W oparciu o stwierdzone w powyżej opisanych decyzjach podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno-rentowe zostały wydane 13-11-2012r. decyzje o wymierzeniu składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie bezsporny był stan faktyczny. Odwołująca spółka nie kwestionowała matematycznej prawidłowości ustaleń wysokości składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Podnosiła jedynie, iż organ rentowy dokonał nieprawidłowej kwalifikacji wypłaconych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych świadczeń, jako stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Bezsporne było także, iż ani spółka, ani ubezpieczeni, od decyzji stwierdzających podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne, nie złożyli odwołań w ustawowym terminie. Decyzje te są ostateczne. Pozwany nie przedstawił dowodów wzruszenia decyzji na podstawie art. 83a ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U.2009.205.1585) lub w trybie przewidzianym w KPA.

Sąd Okręgowy uznał, że w postępowaniu niniejszym Sąd nie jest uprawniony do badania prawidłowości tych decyzji. Dopuszczenie możliwości kwestionowania ustaleń tych decyzji spowodowałoby, iż w istocie bez znaczenia byłby wpływ terminu do wniesienia odwołania, określony w art. 477⁹ § 1 KPC.

Sporne świadczenia wypłacone pracownikom stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, tym samym stanowią także podstawę wymiaru składek na Fundusz Pracy (art. 104 ust. 1 pkt. 1 a i c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - Dz.U.2008.69.415) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 9 i 29 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy -Dz.U.2006.158.1121).

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 99 w związku 98 § 1 i 3 kpc i § 6 pkt 3 (co do składek na FGŚP - od 2071 zł) i pkt. 5 (co do składek na FP - od 49900 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U nr 163 poz.1349).

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego w Gorzowie Wlkp. wniósł płatnik składek. Zaskarżył wyrok w całości.

Apelujący wskazał, że ustalenia kontrolne ZUS wskazane w decyzji oraz w wyroku sądu nie są prawidłowe, a sprawa dotyczy interpretacji przepisów prawa. Zdaniem ZUS naruszone zostały przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przy czym ZUS nie wskazuje ani przepisu który miałyby być naruszony ani w jaki sposób płatnik miałby naruszyć przepisy ustawy.

Odwołujący podniósł, że wskazywany w protokole kontroli z dnia 25-06-2012 r. przepis art, 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych odnosi się wyłącznie do przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu, które mają być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Przepis ten nie odnosi się do całości działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Przyjęty u płatnika regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach. Wobec tego z przepisu tego wynika także kolejna i odrębna grupa świadczeń pieniężnych na rzecz pracowników niezależnych od tego kryterium socjalnego, ale np. od stażu pracy lub bez kryteriów, ale na równych zasadach.

Z ustawy wynika, że to pracodawca ma prawo ustalać w oparciu o ustawę o zakładowym funduszu socjalnym regulamin, w którym określi warunki oraz kryteria przyznawania świadczeń pieniężnych na działalność socjalną. Regulamin jest samodzielną podstawą do wypłaty świadczeń pieniężnych lub przyznawania paczek dzieciom z okazji świąt Bożego Narodzenia czy też Wielkiej Nocy. Jest tym samym, zdaniem odwołującego, dopuszczalne przeznaczenie regulaminem wydatkowania środków na inne jeszcze cele (w ramach działalności socjalnej) i możliwe jest ustalanie innych zasad korzystania z tych świadczeń, np. w oparciu o powszechną i równość w dostępie do nich. Przeciwna interpretacja przepisu powołanego przez kontrolujących jest całkowicie błędna. Podkreślenia wymaga, że Regulamin Świadczeń Socjalnych był konsultowany z przedstawicielami załogi, z braku związków zawodowych, z którymi były ustalane za każdym razem warunki i kryteria wypłat świadczeń pieniężnych w okresie świątecznym (Bożego Narodzenia i Wielkanocy). Gdyby dodatkowo były przyznawane jakieś inne ulgowe świadczenia to te powinny być przyznawane w oparciu o kryterium np. socjalne. W przypadku odwołującego takich jednak ulgowych świadczeń nie przyznawano.

Odwołujący wnosił o przesłuchanie w charakterze świadków przedstawicieli załogi uzgadniających z pracodawcą szczegóły warunków wypłaty świadczeń świątecznych i oraz zakupu paczek świątecznych dla dzieci. Wniosek ten nie był uwzględniony ani przez ZUS ani przez sąd, co powoduje konieczność przesłuchania tych osób w postępowaniu apelacyjnym celem wykazania zachowania procedury ustalania Regulaminu. Skoro ZUS i sąd nie przesłuchał świadków to można odnieść wrażenie, że nie miał wątpliwości co do poprawności uchwalenia Regulaminu. Zdaniem odwołującego przesłuchanie tych osób powinno rozwiązać wszelkie wątpliwości co procedury i woli pracowników w zakresie uzgodnień pracodawcy z przedstawicielami załogi warunków regulaminu oraz corocznego ustalania w protokołach wypłat z funduszu pomocy na święta. Nie przesłuchanie do tej pory powyższej opisanych świadków - mimo zgłoszonych zastrzeżeń - odwołującego przyjmował jako uznanie, że kontrolujący nie ma uwag co do uzgodnień z przedstawicielami załogi warunków regulaminu oraz corocznego ustalania w protokołach wypłat z funduszu pomocy na święta.

Całkowicie nie przekonywujące są argumenty że sąd nie jest zobowiązany do badania zasadności naliczenia składek na FGŚP i FP, skoro przepisy prawa zostały naruszone z uwagi na błędną ich interpretację. Nawet wydanie ostatecznych decyzji w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne nie powinno skutkować utrzymaniem całkowicie błędnej interpretacji cyt. wyżej przepisów,

Sąd Apelacyjny zważył co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązkowe składki na Fundusz Pracy opłaca się za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych w trybie i na zasadach przewidzianych dla składek na

ubezpieczenia społeczne.

Składki na Fundusz Pracy, ustalone od kwot stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (bez stosowania ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do 30 - krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia wgospodarce narodowej), wynoszących w przeliczeniu na okres miesiąca co najmniej:

- 1) minimalne wynagrodzenie (w 2014 r. – 1680 zł),
- 2) 80% minimalnego wynagrodzenia w przypadku pracowników w pierwszym roku pracy (w 2014 r. - 1344 zł),
- 3) 50% minimalnego wynagrodzenia w przypadku osób wykonujących pracę w okresie

odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania (w 2014 r. – 840 zł) opłacają pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne za osoby:

- pozostające w stosunku pracy lub stosunku służbowym.

Składki na Fundusz Pracy za osoby, o których mowa powyżej, są opłacane, o ile osoby te nie osiągnęły wieku wynoszącego co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn. W przypadku gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku osób, których 55 lub 60 urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55 czy 60 urodzin dana osoba

jest osobą, która osiągnęła odpowiednio wiek 55 lub 60 lat.

Jeżeli ubezpieczony podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym z więcej niż jednego tytułu, to obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy powstaje z każdego z tych tytułów wtedy, gdy łączna kwota stanowiąca podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe wyniesie co najmniej minimalne wynagrodzenie za pracę (w 2014r. – 1680 zł), a w przypadku osób, o których mowa w art. 6 ust. 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, tj. pracowników w pierwszym roku pracy, co najmniej 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2014 r. – 1344 zł).

W wymienionych sytuacjach ubezpieczony składa stosowne oświadczenie każdemu pracodawcy.

Składek na Fundusz Pracy nie opłacają także pracodawcy oraz inne jednostki organizacyjne

za zatrudnionych pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego przez 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

Powyższe zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek obowiązuje od 1 stycznia 2009 r.,

przy czym w odniesieniu do pracowników powracających z urlopu rodzicielskiego zwolnienie

to obowiązuje od 17 czerwca 2013 r.

Pracodawcy i inne jednostki organizacyjne nie opłacają składek na Fundusz Pracy przez okres 12 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę, za zatrudnione osoby, które ukończyły 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawały w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy – zwolnienie to obowiązuje od 1 lipca 2009 r.

A zatem, należy uznać, że:

1) zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje pracodawcy tylko w odniesieniu do pracowników w rozumieniu Kodeksu pracy. Nie przysługuje ono np. w stosunku do osób wykonujących pracę na podstawie umów o świadczenie usług, do których zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia albo umowy o dzieło. W przypadku pracowników, w stosunku do których pracodawca będzie korzystał z przedmiotowego zwolnienia z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy, którzy zawarli dodatkowo z pracodawcą np. umowę zlecenia lub jeżeli w ramach takiej umowy będą wykonywali pracę na rzecz swojego pracodawcy, zwolnienie to nie obejmuje przychodów uzyskiwanych z tytułu świadczenia pracy na podstawie tej umowy;

2) zwolnienie z obowiązku opłacania składek na Fundusz Pracy przysługuje, jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

- nawiązanie stosunku pracy następuje nie wcześniej niż od dnia 1 lipca 2009 r.,
- w dniu nawiązania stosunku pracy zatrudniana osoba miała ukończone 50 lat, a więc 50 urodziny przypadają najpóźniej w dniu nawiązania stosunku pracy,
- zatrudniana osoba pozostawała w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy przez okres co najmniej 30 dni liczonych wstecz od dnia poprzedzającego dzień nawiązania stosunku pracy;

3) okres 12 miesięcy zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy należy liczyć od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym została zawarta umowa o pracę.

Przez pracodawcę należy rozumieć jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osobę fizyczną, jeżeli zatrudniają co najmniej jednego pracownika. Osoby fizyczne nieprowadzące działalności gospodarczej są zobowiązane do opłacania składek na Fundusz Pracy za zatrudnionych pracowników. Obowiązek ten dotyczy również rolników zatrudniających pracowników w swoich gospodarstwach rolnych.

Wysokość składki na Fundusz Pracy określa ustawa budżetowa. Składkę od 1 stycznia 1999 r. opłaca się niezmiennie w wysokości 2,45% podstawy jej wymiaru.

Składki na Fundusz Pracy łącznie z należnymi od danego płatnika składkami na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych opłaca się na odrębny rachunek bankowy, wskazany przez ZUS, przy użyciu odrębnego dokumentu płatniczego.

Łącznego rozliczenia składek za wszystkich ubezpieczonych, za których powstał obowiązek opłacenia tych składek w danym miesiącu, zobowiązany podmiot dokonuje w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Zasady i tryb opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych reguluje ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. nr 158, poz. 1121 z późn. zm.).

Zgodnie z przepisami tej ustawy do opłacania składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za pracowników zobowiązani są:

- 1) przedsiębiorcy, prowadzący działalność gospodarczą wyłącznie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 2) przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą również na terytorium innych państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA)-strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym w odniesieniu do działalności prowadzonej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- 3) oddziały banków zagranicznych,
- 4) oddziały instytucji kredytowych,
- 5) oddziały zagranicznych zakładów ubezpieczeń,
- 6) oddziały lub przedstawicielstwa przedsiębiorców zagranicznych,

jeżeli spełniają warunki określone w art. 2 ust. 1 wyżej wspomnianej ustawy.

W świetle art. 10 tejże ustawy, za pracownika uważa się osobę fizyczną, która zgodnie z przepisami polskiego prawa:

- pozostaje w stosunku pracy,
- jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę nakładczą,
- wykonuje pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy-zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
- wykonuje pracę zarobkową na podstawie innej niż stosunek pracy na rzecz pracodawcy będącego rolniczą spółdzielnią produkcyjną, spółdzielnią kółek rolniczych lub inną spółdzielnią zajmującą się produkcją rolną,

jeżeli z tego tytułu podlega obowiązkowi ubezpieczeń emerytalnego i rentowych, z wyjątkiem małżonka pracodawcy, a także jego dzieci własnych, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobionych, rodziców, macochy i ojczyma oraz osób przysposabiających, a także rodzeństwa, wnuków, dziadków, zięciów i synowych, bratowych, szwagierek i szwagrów oraz osób wykonujących pracę zarobkową w gospodarstwie domowym.

Składek na FGŚP nie opłaca się za osoby świadczące pracę na podstawie umowy uaktywniającej, o której mowa w ustawie o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 oraz za osoby sprawujące osobistą opiekę nad dzieckiem, o których mowa w art. 6a ust. 1 i art. 6b ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie opłaca się za pracowników, którzy osiągnęli wiek wynoszący co najmniej 55 lat dla kobiet i co najmniej 60 lat dla mężczyzn – zasada ta obowiązuje od 1 lipca 2009 r.

Zwolnienie to należy odnosić do wszystkich osób objętych definicją pracownika w rozumieniu art. 10 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, a więc także do zleceniobiorców, nakładców czy członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych.

W przypadku gdy osiągnięcie powyższego wieku następuje w trakcie miesiąca kalendarzowego, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek następuje dopiero od następnego miesiąca. Jedynie w przypadku pracowników, których 55 lub 60 urodziny przypadają pierwszego dnia danego miesiąca, zwolnienie z obowiązku opłacania tych składek przysługuje już od tego miesiąca, ponieważ w dniu swoich 55 czy 60 urodzin dana osoba jest osobą, która osiągnęła odpowiednio wiek 55 lub 60 lat.

Składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych nie opłacają pracodawcy, o których mowa w art. 9 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, za:

- pracowników powracających z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego w okresie 36 miesięcy, począwszy od pierwszego miesiąca po powrocie z urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu rodzicielskiego lub urlopu wychowawczego.

W powyższym zakresie obowiązują analogiczne zasady jak przedstawione w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy,

- pracowników, którzy ukończyli 50 rok życia i w okresie 30 dni przed zatrudnieniem pozostawali w ewidencji bezrobotnych powiatowego urzędu pracy, przez okres 12 miesięcy począwszy od pierwszego miesiąca po zawarciu umowy o pracę.

W powyższym zakresie obowiązują analogiczne zasady jak przedstawione w części dotyczącej składek na Fundusz Pracy.

Składkę na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych ustala się od wypłat stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe bez stosowania ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust.

1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, tj. ograniczenia rocznej podstawy wymiaru tych składek do kwoty 30-krotności prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Składki opłaca się wyłącznie za okres trwania obowiązkowych ubezpieczeń emerytalnego i rentowych.

Wysokość stopy procentowej składki określa ustawa budżetowa i jest ona jednakowa dla wszystkich płatników składek. Wynosi ona 0,10% podstawy jej wymiaru.

Do czasu określenia wysokości stopy procentowej składki przez ustawę budżetową należy stosować stopę procentową ustaloną na rok poprzedni. Po jej ustaleniu przez wyżej wspomnianą ustawę (jeżeli jest ona różna od wysokości obowiązującej w roku poprzednim), płatnicy powinni skorygować wysokość wpłat na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od początku roku kalendarzowego w pierwszym miesiącu następującym po miesiącu, w którym została ogłoszona ustawa budżetowa.

Składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych opłaca się na odrębny rachunek bankowy, wskazany przez ZUS, przy użyciu odrębnego dokumentu płatniczego łącznie z należnymi od danego płatnika składkami na Fundusz Pracy.

Łącznego rozliczenia składek za wszystkich ubezpieczonych, za których istnieje obowiązek opłacenia tych składek w danym miesiącu, zobowiązany podmiot dokonuje w deklaracji rozliczeniowej ZUS DRA.

Wskazane wyżej przepisy uzależniają wysokość składki na FP i FGŚP od podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (art. 104 ust. 1 pkt 1 a i c ustawy z 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz art. 9 i 29 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy). Decyzje ustalające wysokość składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne nie zostały przez płatnika składek zakwestionowane i tym samym wiązały one organ rentowy (i sąd) w zakresie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne – jak i w rozpoznawanej sprawie w zakresie podstawy wymiaru składek na FP oraz FGŚP.

Decyzja, od której strona nie wniosła odwołania jest decyzją ostateczną. Zakład Ubezpieczeń Społecznych może z urzędu taką decyzję uchylić, zmienić lub unieważnić na zasadach określonych w przepisach kodeksu postępowania administracyjnego (art. 83a ust. 2 ustawy s.u.s.).

Sąd ubezpieczeń społecznych jest związany ostateczną decyzją organu rentowego, od której strona nie wniosła odwołania. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 29 stycznia 2008r. (I UK 173/07, OSNP 2009 nr 5 – 6, poz. 78) i z dnia 10 czerwca 2008r. (I UK 376/07, OSNP 2009 nr 21 – 22, poz. 295, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 5 z glosą A. Kurzycha). Pogląd ten należy podzielić. Płatnik składek nie odwołał się od decyzji ustalających podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, wskutek czego stały się ostateczne. Powoduje to związanie sądu ubezpieczeń tymi decyzjami w zakresie, w jakim ustalają one wysokość podstawy wymiaru ww. składek. Zaś podstawa wymiaru składek ustalona niezaskarżonymi decyzjami organu rentowego jest wiążąca dla ustalenia podstawy wymiaru składek na FP i FGŚP.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 385 kpc.

SSA Romana Mrotek SSA Zofia Rybicka – Szkibiel SSA Jolanta Hawryszko