

Sygn. akt III AUa 563/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSA Anna Polak
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 4 grudnia 2012 r. w Szczecinie

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych K. G., P. C., P. Z. (1), K. S., J. O. i P. Z. (2)

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji wnioskodawcy

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

z dnia 11 kwietnia 2012 r. sygn. akt VI U 1446/11

1. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzające go decyzje i ustala, iż do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych K. G., P. C., P. Z. (1), K. S., J. O. i P. Z. (2) – jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. – nie wlicza się wartości wydanych zainteresowanym bonów towarowych sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż. kwotę 1020 zł (jeden tysiąc dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Romana Mrotek SSA Zofia Rybicka – Szkibiel SSA Anna Polak

Sygn. akt III AUa 563/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 sierpnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe P. Z. (2)

podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosiła w marcu 2002 r. - 200 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast 162,58 zł. Decyzją z dnia 5 sierpnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe P. Z. (1) podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosiła w marcu 2002 r. - 1277,01 zł, w grudniu 2002 r. 2345,59 zł, w grudniu 2003 r. - 2651,73 zł, w kwietniu 2004 r. - 2282,75 zł, w grudniu 2004 r. - 3073,50 zł, w grudniu 2005 r. - 3633,83 zł, w grudniu 2006 r. - 6021,86 zł, w marcu 2007 r. - 4188,24 zł, w grudniu 2007 r. - 10415,42 zł, w marcu 2008 r. - 5064,29 zł, w grudniu 2008 r. - 7426,60 zł, w marcu 2009 r. - 4452,25 zł, w grudniu 2009 r. - 10100,84 zł, w marcu 2010 r. - 4673,50 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 1038,07 zł, 1906,73 zł, 2155,59 zł, 1855,64 zł, 2498,45 zł, 2953,94 zł, 4895,17 zł, 3404,62 zł, 8779,16 zł, 4369,98 zł, 6408,41 zł, 3841,85 zł, 8716,02 zł, 4032,77 zł. Decyzją z dnia 5 sierpnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe K. S. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosiła w grudniu 2007 r. - 1159,60 zł, w marcu 2008 r. - 604,80 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 977,42 zł i 521,88 zł. Decyzją z dnia 5 sierpnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe J. O. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosiła w grudniu 2008 r. - 5054,72 zł, w marcu 2009 r. - 3056,80 zł, w grudniu 2009 r. - 5381,04 zł, w marcu 2010 r. - 2936 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 4361,72 zł, 2637,72 zł, 4643,29 zł, 2533,48 zł. Decyzją z dnia 5 sierpnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe P. C. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosiła w grudniu 2005 r. - 3143,43 zł, w grudniu 2006 r. - 4700 zł, w marcu 2007 r. - 3450 zł, w grudniu 2007 r. - 7900 zł, w marcu 2008 r. - 4494 zł, w grudniu 2008 r. - 6913,90 zł, w marcu 2009 r. - 4361 zł, w grudniu 2009 r. - 8775,46 zł, marcu 2010 r. - 4930 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 2555,30 zł, 3820,63 zł, 2804,50 zł, 6658,91 zł, 3877,88 zł, 5966 zł, 3763,11 zł, 7572,35 zł i 4254,09 zł. Decyzją z dnia 5 sierpnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe K. G. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wynosiła w grudniu 2007 r. - 12.200 zł, w marcu 2008 r. - 6.150 zł, w grudniu 2008 r. - 12.300 zł, w marcu 2009 r. - 6.200 zł, w grudniu 2009 r. - 12.300 zł, w marcu 2010 r. - 6200 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 10283,38 zł, 5306,83 zł, 10613,67 zł, 5349,98 zł, 10613,67 zł i 5349,98 zł.

(...) sp. z o.o. w P. odwołał się od wszystkich powyższych decyzji. W uzasadnieniu odwołań podniósł, że organ rentowy dokonując niekorzystnych dla płatnika ustaleń oparł się na dokumentach mających charakter jedynie roboczych zapisków (pokwitowania odbioru talonów przez pracowników). Płatnik podniósł przy tym, że nie zachowały się dokumenty potwierdzające rzeczywistą wartość świadczeń na rzecz konkretnych pracowników, bowiem dokumentacja księgowa jest przechowywana wyłącznie przez okres 5 lat. Brak takiej dokumentacji nie może zdaniem płatnika stanowić podstawy dla uznania wypłaconych przez pracodawcę pracownikom świadczeń jako wypłaconych niezgodnie z regulaminem.

Żaden z zainteresowanych nie złożył odwołania od wydanej w jego sprawie decyzji.

Postanowieniami z dnia 16 listopada 2011 r. oraz z dnia 24 stycznia 2012 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie połączył sprawy z wszystkich opisanych na wstępie odwołań do łącznego rozpoznania oraz wyrokowania.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2012r. Sąd Okręgowy w Szczecinie oddalił odwołania i zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że spółka (...) działa od kilkunastu lat, zatrudniając pracowników. W spółce tej jest tworzony Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, funkcjonujący na zasadach określonych w pisemnym regulaminie, wprowadzonym w dniu 17 lipca 2001 roku. W spółce nie działają i nie działały organizacje związkowe, w związku z czym treść regulaminu została ustalona przez pracodawcę (podpis pod regulaminem złożył prezes spółki), w uzgodnieniu z jednym przedstawicielem załogi. Treść pisemnego regulaminu ZFŚS obowiązującego w spółce nie była nigdy zmieniana od czasu jego wprowadzenia. W szczególności, w pierwotnym tekście regulaminu zawarto odniesienia tylko do dwóch jego załączników (tabel), określających szczegółowo zasady przydziału świadczeń. Do jego treści nigdy nie dodano natomiast zapisów, z których wynikałoby, iż ilość załączonych tabel uległa zwiększeniu. W dziale III regulaminu, w punktach od 1 do 8 wskazano, że środki z funduszu przeznaczone są na: finansowanie zapomóg i doraźnych pomocy dla emerytów i rencistów, pracowników znajdujących się w trudnych warunkach materialnych lub dotkniętych wypadkami losowymi, działalność kulturalno-oświatowa oraz rozwój kultury fizycznej, turystyki i wypoczynku w dni wolne od pracy (pkt 1), finansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin (pkt 2), w tym w punkcie 3 wyszczególniono, że wypoczynek pracowników i ich rodzin może przyjmować następujące formy: wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie lub przez osoby upoważnione, zorganizowanego wypoczynku dzieci, organizowania imprez okazjonalnych (imprezy rekreacyjne, wypoczynek sobotnio-niedzielny, wycieczki). W punktach 4-8 regulaminu jako możliwe przeznaczenie środków funduszu wymieniono nadto: pomoc na cele mieszkaniowe (uzupełnienie wkładów mieszkalnych w spółdzielniach) (pkt 4), adaptacje pomieszczeń na cele mieszkalne (pkt 5), kaucje i wpłaty wymagane przy uzyskaniu i zamianie mieszkań pozostających w dyspozycji terenowych organów administracji państwowej zakładów pracy oraz w domach będących w zarządzie jednostek gospodarki uspołecznionej (pkt 6), uzupełnianie wkładu własnego na budowę domu jednorodzinnego (pkt 7) oraz na remonty i modernizację mieszkań domów jednorodzinnych (pkt 8). W punkcie 10 regulaminu wskazano, że podstawą udzielenia pomocy z ZFSS jest wniosek pracownika pozytywnie zaopiniowany przez przedstawiciela załogi. Przy przyznawaniu świadczeń powinny być uwzględnione warunki materialne pracownika, sytuacja mieszkaniowa. W kolejnych punktach regulaminu (punkty od 11-13) wskazano, kto może korzystać ze świadczeń z funduszu. W punktach od 14 do 26 określono natomiast zasady udzielania i spłaty pożyczek udzielonych przez zakład pracy. W dziale IV regulaminu (pkt 1-4) oraz w dziale V (pkt 1 i 3) określono zasady korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na cele wypoczynkowe. Wskazano przy tym, że wysokość dofinansowania przez zakład pracy określa tabela nr 1, a odpłatność pracownika tabela nr 2. Zasady finansowania ze środków Funduszu zapomóg i doraźnych pomocy zostały określone w dziale V „Postanowienia końcowe”, gdzie w punkcie 4 wskazano, że wnioski o pomoc rzeczową lub zapomogę pieniężną osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej muszą być udokumentowane i przyznawane będą w ramach posiadanych środków. Zaznaczono, iż zapomoga nie może być przyznawana danej osobie częściej niż raz w roku, z wyłączeniem szczególnych wypadków losowych typu: pożar, zalanie wodą, wybuch gazu itp. W punkcie 5 wskazano, że przyznawaną pomoc rzeczową lub zapomogę pieniężną zatwierdza Zarząd Przedsiębiorstwa. W żadnym z postanowień regulaminu nie przewidziano istnienia Komisji Socjalnej. W przypadku części świadczeń wskazano natomiast, że podmiotem uprawnionym do podjęcia decyzji w sprawie ich przyznania jest Zarząd Przedsiębiorstwa z udziałem przedstawicieli załogi. Powyższy regulamin został podpisany przez ówczesnego prezesa spółki B. G. oraz przedstawiciela załogi. Stanowiące załączniki do regulaminu tabele nr 1 i 2 (wymienione w treści regulaminu) zostały podpisane wyłącznie przez prezesa B. G.. W dniu 21 października 2009 r. ówczesny prezes spółki K. M. podpisał dokument zatytułowany: „Załącznik nr 1/2009 do regulaminu ZFSS ustalający wysokość świadczeń rzeczowych i pieniężnych do kwoty 380 zł. w roku 2009 z okazji Świąt Bożego Narodzenia”. W dokumencie tym wskazano, iż ustala się kryterium dochodowe od przychodów brutto uzyskanych w miejscu pracy (...) Sp. z o.o. jako średnią z ostatnich 10 miesięcy stanowiącą podstawę ustalenia świadczenia. Ponadto wprowadzono „tabelę przydziału świadczeń i kryterium przychodowości” określając maksymalną wysokość świadczeń rzeczowych i pieniężnych z okazji świąt Bożego Narodzenia na 380 zł. Przy przychodzie poniżej 2.000 zł brutto kwota świadczenia miała wynosić 380 zł, przy przychodzie od 2.000 zł do 2.999,99 zł kwota świadczenia miała wynosić 360 zł, przy

przychodzie od 3.000 zł do 3.999,99 zł kwota świadczenia miała wynosić 340 zł, przy przychodzie od 4.000 zł do 4.999,99 zł kwota świadczenia miała wynosić 320 zł, przy przychodzie 5.000 zł i więcej kwota świadczenia miała wynosić 300 zł. Dokument został podpisany przez aktualnego prezesa zarządu spółki K. M. oraz nie wskazanego z imienia i nazwiska przedstawiciela załogi. K. M., prezes zarządu spółki, podpisał także (nie opatrując podpisu datą jego złożenia) inny, niedatowany, dokument, określony jako „tabela nr 3” i zatytułowany „Dofinansowanie - przedświąteczna pomoc materialna”. Dokument składał się wyłącznie z tabeli, w której przewidziano trzy progi średniego dochodu na członka rodziny brutto (do 900 zł, od 900 do 1500 zł oraz powyżej 1500 zł), przyporządkowując tym progom wysokość dofinansowania (odpowiednio: do 380 zł netto, do 340 zł netto i do 300 zł netto). W latach 2002 – 2010 płatnik corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji świąt Bożego Narodzenia oraz wielkanocnych. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. Świadczenia były przyznawane wszystkim osobom, które były aktualnie zatrudnione w spółce na podstawie umowy o pracę. Przez cały ten okres (do marca 2010r. włącznie) załatwianiem formalności związanych z przyznawaniem świadczeń zajmował się wyłącznie J. M., zajmujący w spółce stanowisko dyrektora ds. finansowych. To on także sporządzał i przechowywał związaną z tym dokumentację. W posiadanych aktualnie oraz odnalezionych wcześniej (w czasie prowadzonej przez ZUS kontroli) przez spółkę dokumentacji nie zachowały się żadne pisemne oświadczenia pracowników o wysokości ich dochodów, o ich sytuacji materialnej i rodzinnej, ani też wnioski pracowników o przyznanie im paczek i bonów świątecznych, które pochodziłyby z okresu sprzed kwietnia 2010 roku. J. M. zmarł nagle w marcu 2010 roku; dokumenty przez niego gromadzone zostały zabezpieczone i zebrane w jednym miejscu przez jego następcę, zatrudnionego w czerwcu 2010 roku M. C.. Spółka dysponuje dokumentami zatytułowanymi „Protokół z posiedzenia komisji do spraw socjalnych (...) Sp. z o.o.” Dokumenty te mają co do zasady jednobrzmiącą treść różnią się tylko wpisanymi w nich odrębnie datami oraz podpisami. W każdym z dokumentów wskazano, iż „Komisja” we wskazanym w nim składzie „przyznała pracownikom zapomogi finansowe o łącznej wartości wg listy zł. wg listy stanowiącej zał. Nr 1 do protokołu”, ewentualnie „dokonała podziału bonów okolicznościowych, których zakup sfinansowano z Zakładowego Funduszu Socjalnego tutejszego zakładu”. W dokumencie dotyczącym roku 2003 wskazano, iż w skład komisji wchodził J. M. i D. W. i obie te osoby podpisały się pod „protokołem”. Z kolei w dokumencie odnoszącym się do roku 2007 wśród członków komisji wymieniono J. M. (przewodniczący) oraz D. W. i K. G.. Z kolei wg protokołów w latach 2008 i 2009 w Komisji zasiadali J. N. (przewodnicząca) oraz D. W. i K. G. (członkowie). J. N. i D. W. nie uczestniczyli faktycznie w podejmowaniu decyzji o przydzieleniu bonów poszczególnym pracownikom. Nie analizowali w szczególności sytuacji majątkowej, rodzinnej czy osobistej poszczególnych pracowników. J. N. uczestniczyła w przyznawaniu bonów w ten tylko sposób, że na prośbę J. M. przygotowywała listę pracowników spółki, zamawiała bony i rozkładała je później do kopert, ewentualnie przygotowywała przelewy, w sytuacjach gdy przyznawano pracownikom środki pieniężne. D. W. podpisywał protokoły dotyczące przydzielania bonów dlatego, że siedział z J. M. w jednym pokoju. W roku 2002 płatnik przyznał wszystkim pracownikom bony pieniężne o zróżnicowanej wysokości zarówno z okazji świąt wielkanocnych (o wartości 100 zł, 150 zł, 200 zł i 350 zł), jak i z okazji świąt Bożego Narodzenia (o wartości 500 zł, 600 zł, 700 zł, 800 zł). W roku 2003 płatnik przyznał wszystkim pracownikom bony z okazji świąt Bożego Narodzenia o wartości 380 zł. W roku 2004 płatnik przyznał wszystkim pracownikom bony o zróżnicowanej wysokości zarówno z okazji świąt wielkanocnych (o wartości 100 zł i 200 zł), jak i z okazji świąt Bożego Narodzenia (o wartości 400 zł, 500 zł, 600 zł, 800 zł, 1100 zł i 1300 zł). W roku 2005 płatnik przyznał pracownikom bony z okazji świąt Bożego Narodzenia o wartości od 200 do 1800 zł (bony o wartości 200 zł, 300 zł, 400 zł, 600 zł, 1000 zł, 1200 zł, 1400 zł, 1600 zł, 1700 zł, 1800 zł). W roku 2006 płatnik przyznał pracownikom bony z okazji świąt Bożego Narodzenia o wartościach od 50 zł do 2400 zł (bony o wartości 50 zł, 200 zł, 300 zł, 400 zł, 600 zł, 800 zł, 1000 zł, 1200 zł, 2000 zł, 2400 zł). W roku 2007 płatnik przyznał wszystkim pracownikom bony o zróżnicowanej wysokości zarówno z okazji świąt wielkanocnych (o wartości od 50 zł do 600 zł), jak i z okazji świąt Bożego Narodzenia (o wartości od 50 zł do 1500 zł). W roku 2008 płatnik przyznał wszystkim bony o zróżnicowanej wysokości zarówno z okazji świąt wielkanocnych (o wartości od 20 zł do 400 zł), jak i z okazji świąt Bożego Narodzenia (o wartości od 150 zł do 600 zł). W roku 2009 płatnik przyznał wszystkim pracownikom bony z okazji świąt wielkanocnych po 200 zł dla każdego z pracowników, zaś z okazji świąt Bożego Narodzenia przydzielił bony o zróżnicowanej wartości (od 300 do 380 zł). W roku 2010, w marcu, płatnik przyznał pracownikom bony z okazji świąt wielkanocnych o wartości od 200 do 220 zł. Płatnik nie doliczył wartości ww. bonów do przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników. W latach 2002-2010 niektórym pracownikom (np. D. W.) przyznawano bony o znacznie

wyższych wartościach niż w przypadku innych pracowników, z jednoczesnym zobowiązaniem ich do przekazania „nadwyżki” wartości bonów na pokrycie kosztów zorganizowania kolacji lub śniadania z okazji świąt dla wszystkich pracowników spółki, w tym i tych zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc nie otrzymujących bonów. W dniu 31 marca 2002 płatnik (...) przyznał P. Z. (2) bony ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o wartości 200 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu P. Z. (2), stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W latach 2002-2010 płatnik (...) przyznał P. Z. (1) bony ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o następujących wartościach: w marcu 2002 r. - 100 zł, w grudniu 2002 r. - 600 zł, w grudniu 2003 r. - 380 zł, w kwietniu 2004 r. - 100 zł, w grudniu 2004 r. - 600 zł, w grudniu 2005 r. - 1200 zł., w grudniu 2006 r. - 1000 zł, w marcu 2007 r. - 300 zł, w grudniu 2007 r. - 300 zł, w marcu 2008 r. - 200 zł, w grudniu 2008 r. - 300 zł, w marcu 2009 r. - 200 zł, w grudniu 2009 r. - 320 zł, w marcu 2010 r. - 220 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu P. Z. (1), stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W latach 2007-2008 płatnik (...) przyznał K. S. bony ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o następujących wartościach: w grudniu 2007 r. - 150 zł, w marcu 2008 r. -100 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu K. S. stanowiącego podstawę wymiaru składek na jej ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W latach 2008-2010 płatnik (...) przyznał J. O. bony ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o następujących wartościach: w grudniu 2008 r. - 150 zł, w marcu 2009 r. - 200 zł, w grudniu 2009 r. - 360 zł, w marcu 2010 r. - 220 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu J. O. stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W latach 2005-2010 płatnik (...) przyznał P. C. bony ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o następujących wartościach: w grudniu 2005 r. - 200 zł, w grudniu 2006 r. - 300 zł, w marcu 2007 r. - 200 zł, w grudniu 2007 r. -400 zł, w marcu 2008 r. - 200 zł, w grudniu 2008 r. - 300 zł, w marcu 2009 r. - 200 zł, w grudniu 2009 r. - 320 zł, w marcu 2010 r. - 220 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu P. C., stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W latach 2007-2010 płatnik (...) przyznał K. G. bony ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych o następujących wartościach: w grudniu 2007 r. - 200 zł, w marcu 2008 r. - 150 zł, w grudniu 2008 r. - 300 zł, w marcu 2009 r. - 200 zł, w grudniu 2009 r. - 300 zł, w marcu 2010 r. - 200 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu K. G., stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W okresie od 3 listopada 2010 r. do 13 grudnia 2010r. w spółce (...) organ rentowy (ZUS O/S.) przeprowadził kontrolę, której zakres 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. Kontrola była przeprowadzana przez inspektora ZUS W. K.. Z ramienia płatnika do występowania w jego imieniu podczas kontroli wyznaczono M. C., zajmującego stanowisko dyrektora ds. finansowych oraz pracownicę księgowości J. N.. J. N. już wcześniej współpracowała z W. K. podczas prowadzonych przez nią w spółce kontroli. W dniu 2 grudnia 2010 r. W. K. odebrała od M. C. zeznania odnoszące się do kwestii istotnych w związku z kontrolą. M. C. składał zeznania w obecności J. N.. Przed przystąpieniem do składania zeznań przez M. C. okazało się, iż inspektor ZUS ma już częściowo napisany protokół jego przesłuchania. M. C. zgłosił do takiego postępowania inspektor zastrzeżenia, wskutek czego kontrolująca sporządziła nowy protokół, w którym zapisała to, co faktycznie zeznał M. C. tego dnia. W sporządzonym wówczas pisemnym protokole przesłuchania M. C. W. K. zapisała, iż zeznał on wówczas m.in. że w latach 2002-2010 systematycznie wypłacano w formie bonów okolicznościowych zasiłki świąteczne (Wielkanoc i Boże Narodzenie). Wypłat i wydania bonów dokonywano bez wniosków pracowników, nie był określany dochód na członków rodziny. Zapisała też, iż M. C. dodatkowo zeznał, że z dokumentów posiadanych przez spółkę tj. list wypłat wnosić można, że brano pod uwagę okres zatrudnienia, wymiar czasu pracy. W protokołach z posiedzeń komisji nie opisano kryteriów podziału świadczeń. W omawianym okresie wysokość świadczeń była różnicowane lub wypłacana w takiej samej wysokości. Natomiast świadczenie wypłacone w grudniu 2009 r. i marcu 2010 r. różnicowane były w zależności od wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika w spółce. W protokole znalazło się też zdanie, iż innych dokumentów związanych z wypłatą świadczeń poza przedłożonymi w czasie kontroli spółka nie posiada. Zeznania złożone przez M. C. ustnie, były na bieżąco spisywane przez W. K. poza wstępną częścią protokołu,

odnoszącą się do ilości osób zatrudnionych w spółce, w tym ile na podstawie umów o dzieło i jaki jest przedmiot tych umów. Po sporządzeniu protokołu przesłuchania M. C. potwierdził własnoręcznym podpisem oraz adnotacją, iż złożył zeznania takiej treści i nie ma zastrzeżeń do treści protokołu przesłuchania. Adnotację tej samej treści pod protokołem zamieściła także J. N.. W czasie składania zeznań M. C. miał zastrzeżenia do sposobu zapisywania jego zeznań przez przesłuchującą go inspektor, polegające na tym, iż uważał że formułowała ona zdania w taki sposób że zaostrzały one jego wypowiedź świadka. Nie twierdził jednak, aby zmieniono sens czy znaczenie jego zeznań. Swoich uwag M. C. nie wyartykułował jednak w czasie przesłuchania.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego sprawy, przywołując treść art. 18 ust. 1, art. 4 pkt 9 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, w tym także w okresie wcześniejszym, przed ogłoszeniem tekstu jednolitego ustawy) Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy podał, że przychodami są 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 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. Powyższe oznacza, iż zasadą jest, że świadczenia pieniężne wypłacane pracownikom podlegają oskładkowaniu; wyjątkowo natomiast mogą zostać zwolnione z tego obowiązku — o ile wprost pozwala na to stosowny przepis prawa. Jeżeli więc pracodawca zamierza przyznać pracownikowi jakieś świadczenie, jednocześnie nie odprowadzając od jego wartości stosownych składek, musi liczyć się z koniecznością wykazania, że spełnione zostały przesłanki do uznania danej sytuacji (danego świadczenia) za dopuszczalny prawem wyjątek, skutkujący zwolnieniem od uiszczania należności publicznoprawnych. Odpowiedzi na pytanie, czy dane świadczenie jest „świadczeniem finansowanym ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych” poszukiwać należy w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.). Nie ulega wątpliwości, że fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach. Przepis art. 1 ust. 1 tej ustawy stanowi, że ustawa określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu oraz przewiduje, 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 zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie tylko tej definicji (ocenianej w oderwaniu od pozostałych przepisów ustawy) można byłoby więc teoretycznie uznać, że wydanie pracownikom bonów towarowych jest formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie. Takie postępowanie byłoby jednak niewłaściwe. Sąd I instancji zwrócił uwagę, że stosownie do brzmienia art. 2 pkt 5 ustawy, osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli

pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. Ostatni z wymienionych przepisów wymaga, by pracodawca w regulaminie tym - uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi ewentualnie z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów - ustalił między innymi zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1. oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia więc tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania świadczeń z Funduszu według dowolnych, wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Ponadto, według art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, środkami Funduszu administruje pracodawca. W kompetencji tej mieści się między innymi obowiązek przekazania na rachunek bankowy Funduszu równowartości naliczonych na dany rok odpisów i zwiększeń w terminie oznaczonym w ustawie (art. 5 ust. 1 i 4 oraz art. 6 ust. 2) oraz obowiązek gospodarowania Funduszem zgodnie z przepisami ustawy. Gdyby bowiem pracodawca, będący dysponentem środkami Funduszu, wydatkował je niezgodnie z ustawą, związkom zawodowym przysługiwałoby - w myśl art. 8 ust. 3 ustawy - prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o ich zwrot Funduszowi. Całość regulacji zawartej w przepisie art. 8 wymienionej ustawy uprawnia więc do konkluzji, że pracodawca nie może wydatkować środków Funduszu niezgodnie z treścią regulaminu zakładowej działalności socjalnej (ust. 2), natomiast postanowienia regulaminu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego (ust. 1). Gdyby jednak treść regulaminu była niezgodna z wymienioną zasadą, to pracodawca również i w takiej sytuacji ponosi odpowiedzialność za dysponowanie funduszem, ponieważ on przede wszystkim odpowiada za wydatkowanie środków Funduszu "niezgodnie z przepisami ustaw" (ust. 3). W niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik przyznawał pracownikom świadczenia z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wydanie rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie było więc uzależnione przede wszystkim od dokonania oceny, wydatkowanie przez płatnika środków z ZFSS z przeznaczeniem ich na świadczenia świąteczne dla ogółu pracowników następowało zgodnie z regulaminem gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych obowiązującym w pozwanej Spółce od dnia 17 lipca 2001r. oraz zgodnie z przepisami przywołanej wyżej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W tym miejscu zwrócić należy bowiem uwagę, że zgodnie z normą art. 9 § 1 k.p. przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także - oprócz postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych postanowień regulaminów i statutów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy Wprowadzie według art. 87 Konstytucji postanowienia zawarte w regulaminach nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej, to jednak obowiązują w określonych w nich zakładach pracy i z mocy art. 9 § 1 k.p. regulują prawa i obowiązki stron, tak jak normy prawne o randze ustawowej. Rozpoznając zatem przedmiotową sprawę należało mieć na uwadze charakter regulaminu gospodarowania funduszem socjalnym obowiązującego w pozwanej spółce od dnia 17 lipca 2001r. i traktować go jako pozaustawowe - lecz obowiązujące - źródło prawa pracy, wewnątrzzakładowy akt normatywny, konkretyzujący zasady gospodarowania środkami funduszu, przeznaczania tych środków na różne rodzaje działalności socjalnej i przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., sygn. akt I PKN 355/00). Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFSS nie przewidziano w ogóle takiego celu wydatkowania środków funduszu jak finansowanie z nich okazjonalnych bonów pieniężnych z okazji świąt. W dziale III regulaminu wskazano bowiem wyłącznie, że środki z funduszu przeznaczone są na: finansowanie zapomóg i doraźnych pomocy dla emerytów i rencistów, pracowników znajdujących się w trudnych warunkach materialnych lub dotkniętych wypadkami losowymi, działalność kulturalno-oświatowa oraz rozwój kultury fizycznej, turystyki i wypoczynku w dni wolne od pracy (pkt 1), finansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin (pkt 2), w tym w punkcie 3 wyszczególniono, że wypoczynek pracowników i ich rodzin może przyjmować następujące formy: wypoczynku zorganizowany we własnym zakresie lub przez osoby upoważnione, zorganizowanego wypoczynku dzieci, organizowania imprez okazjonalnych (imprezy rekreacyjne, wypoczynek sobotnio-niedzielnny, wycieczki). W punktach 4-8 regulaminu wymieniono pomoc na cele mieszkaniowe (uzupełnienie wkładów mieszkalnych w spółdzielniach

(pkt 4), adaptacje pomieszczeń na cele mieszkalne (pkt 5), kaucje i wypłaty wymagane przy uzyskaniu i zamianie mieszkań pozostających w dyspozycji terenowych organów administracji państwowej zakładów pracy oraz w domach będących w zarządzie jednostek gospodarki uspołecznionej (pkt 6), uzupełnianie wkładu własnego na budowę domu jednorodzinnego (pkt 7) oraz na remonty i modernizację mieszkań, domów jednorodzinnych (pkt 8). W ocenie Sądu Okręgowego nie można było przy tym traktować bonów świątecznych (czy pieniężnych świadczeń z okazji świąt) z zapomogą pieniężną, o jakiej mowa w dziale III pkt 1 regulaminu. Po pierwsze bowiem zasady finansowania zapomóg i doraźnych pomocy zostały jednoznacznie określone w dziale V regulaminu - „Postanowienia końcowe”, gdzie wskazano, że zapomogę mogą otrzymać wyłącznie pracownicy w szczególnej sytuacji; co więcej zapomoga nie może być przyznawana danej osobie częściej niż raz w roku, z wyłączeniem szczególnych wypadków losowych typu: pożar, zalanie wodą, wybuch gazu itp. Ponadto przyznawaną pomoc rzeczową lub zapomogę pieniężną musiał zatwierdzić Zarząd Przedsiębiorstwa. Tymczasem z ustaleń stanu faktycznego wynika po pierwsze, że bony były wypłacane temu samemu pracownikowi częściej niż raz w roku, gdyż przyznawano je zazwyczaj dwa razy w roku (z wyłączeniem lat 2003, 2005 i 2006), co więcej wypłata bonów nie była uzależniona od wykazania przez pracownika szczególnie ciężkiej sytuacji lub zdarzenia losowego, świadczenia były bowiem przyznawane wszystkim zatrudnionym pracownikom. W tej sytuacji, skoro sam pracodawca w regulaminie uzależnił sam fakt przyznania zapomogi od wykazania istnienia „szczególnej sytuacji”, nie było możliwym uznanie, że chodzi o świadczenia dla wszystkich pracowników, których wysokość jedynie może być niekiedy (nie zawsze) różnicowana, zależnie od wysokości dochodów. Podkreślenia wymaga, że nawet przesłuchana w charakterze świadka J. N. — pracownica księgowości spółki, oświadczyła, że zapomoga pieniężna, o której mowa w regulaminie oraz bony świąteczne to były różne świadczenia. Wskazała ona przy tym, że zapomogę otrzymywali wyłącznie pracownicy w szczególnej sytuacji, np. pracownica samotnie wychowująca dziecko oraz pracownik z uwagi na pożar domu.

W świetle powyższego uznać należało, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w analizowanych przypadkach każdorazowo (przez cały analizowany okres, wszystkie lata) wydatkował je niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, gdyż regulamin możliwości przyznania takiego świadczenia socjalnego w ogóle nie przewidywał. W konsekwencji Sąd Okręgowy przyjął, że świadczenia z okazji świąt przyznane przez pracodawcę nie mogły być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z wyjątkowych uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Jak już bowiem wyżej wskazano, świadczenie może zostać uznane za mające charakter socjalny, nie tylko w sytuacji, gdy spełnia ogólne, określono ustawowo kryteria, ale także gdy i jednocześnie jest to świadczenie, które sam pracodawca uznał za „socjalne” w stworzonym przez siebie regulaminie wydatkowania środków ZFSS. W tym miejscu trzeba zaakcentować, iż w niniejszej sprawie pracodawca (płatnik) wykazał się wyjątkową nonszalancją, wręcz niechlujstwem prawnym. Pomimo bowiem, że miał o tyle ułatwioną sytuację, iż nie działała u niego żadna organizacja związkowa, z którą musiałby ustalać treść regulaminu, a więc mógł ową treść ustalić w zasadzie dowolnie, uzgadniając ją tylko z bliżej niezidentyfikowanym przedstawicielem załogi (spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w toku procesu nie naprowadziła żadnych dowodów, na podstawie których można byłoby ustalić, kto był tym przedstawicielem; nie zgłosiła też wniosku o jego przesłuchanie w charakterze świadka), nigdy nie zmienił pierwotnej wersji regulaminu, stworzonej w roku 2001, w szczególności nie wprowadził doń żadnych zapisów odnoszących się do możliwości przyznawania ogółowi pracowników świadczeń z okazji świąt. Co więcej, pomimo iż w treści regulaminu mowa jest o tym, że decyzję w sprawie świadczeń ze środków Funduszu podejmuje Zarząd spółki, okazało się iż w przypadku świadczeń przyznawanych z okazji świąt, decyzję podejmował w rzeczywistości ktoś inny, a mianowicie dyrektor finansowy J. M.. Wprawdzie do akt sprawy oraz do akt kontroli ZUS złożono dokumenty wskazujące, jakoby w spółce funkcjonował jakiś twór zatytułowany „komisja socjalna”, jednak jego faktyczne istnienie budzi poważne wątpliwości. Po pierwsze bowiem, obowiązujący w spółce regulamin ZFSS milczy na temat istnienia takowej komisji, po drugie zaś, obie przesłuchane w sprawie osoby, które miały być jakoby członkami tej komisji (J. N. i D. W.), zaprzeczyły aby kiedykolwiek podejmowały jakieś decyzje merytoryczne na temat przydziału pracownikom świadczeń świątecznych. Oznacza to, że także i tryb przyznawania spornych świadczeń sprzeczny z regulaminem ZFSS — uniemożliwiał uznanie ich za świadczenia zwolnione z obowiązku oskładkowania (podobny pogląd Sąd Najwyższy wyraził także w wyroku z dnia 20 sierpnia 2011r., sygn. akt I PKN 579/00). Już więc tylko z tych względów odwołania musiały zostać oddalone. Bez znaczenia był więc podniesiony przez płatnika argument, że w

całym spornym okresie korzystanie ze świadczeń było uzależnione od sytuacji materialnej pracowników. Po pierwsze bowiem, to czy tak było mogłoby być przedmiotem badania przez Sąd wyłącznie w sytuacji, gdyby w sprawie ustalono, że w regulaminie dotyczącym zasad przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jako cel socjalny wymieniono boni święteczne, czy świadczenia z okazji świąt, co jednak nie miało miejsca. Po drugie, jedynie na marginesie wskazać należy, że w ocenie Sądu płatnik nie sprostował ciężarowi dowodu w zakresie wykazania, że w istocie przyznając świadczenia z ZFSS w całym spornym okresie kierował się kryteriami, o jakich mowa w art. 8 ust. 1 ustawy. Sąd I instancji zwrócił bowiem uwagę, iż jeśli chodzi o boni pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz wielkanocnych przyznawane w latach 2002-2010, nie przedstawiono dowodów, z których wynikałoby, iż przyznanie prawa do tych świadczeń uzależniano od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników. Wysokość przyznawanych pracownikom była wprawdzie zróżnicowana (choć nie we wszystkich latach), jednak nie wyjaśniono jakie konkretnie zasady rządziły owym zróżnicowaniem, jakie kryteria decydowały o tym, że konkretna osoba dostanie boni o wartości np. 200, a nie 300 czy 400 zł. Oczywiście, Sąd Okręgowy ma świadomość, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, odwołujący się do kryteriów socjalnych jest 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). Ważne jest jednak to, aby w danym zakładzie pracy istniały jednolite, obiektywne a przede wszystkim dające się zweryfikować kryteria, którymi kieruje się pracodawca przy rozdzielaniu boni. Niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym będą wynikać z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika czy w zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. W pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą zaś być ich oświadczenia. Oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie, ale możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte. Mając zaś na uwadze swój dobrze rozumiany interes (w tym także fakt, iż już od 1 stycznia 2003 roku ZUS ma 10, a nie jak wcześniej, 5 lat na dochodzenie zapłaty zaległych składek na swoją rzecz) i fakt, że nie płacąc składek od wypłacanych boni korzysta się z wyjątkowo dopuszczonego zwolnienia od obciążeń publicznoprawnych, płatnik powinien zatroszczyć się także i o to, by w razie wątpliwości móc w sposób jasny i przejrzysty przedstawić stosowane przez siebie zasady przydziału świadczeń. W toku postępowania sądowego jako dowód kierowania się kryterium materialnym przy wypłacie boni w spornym okresie płatnik przedstawił dwa dokumenty: sporządzony w dniu 21 października 2009 r. załącznik nr 1/2009 do regulaminu ZFSS w którym ustalono kryterium dochodowe przyznania świadczenia z okazji Bożego Narodzenia oraz tabelę nr 3 zatytułowaną „dofinansowanie - przedświąteczna pomoc materialna” w której wskazano, że wysokość dofinansowania uzależniona jest od wysokości średniego dochodu na członka rodziny brutto. W ocenie Sądu Okręgowego dokumenty te były jednak niewystarczające dla wykazania, że w całym spornym okresie stosowano kryterium dochodowe przy wypłacie boni. Po pierwsze, Sąd odmówił wiarygodności obu dokumentom w zakresie w jakim miały one stanowić dowód tego, iż od początku obowiązywania u pracodawcy regulaminu ZFSS wypłata boni świętecznych była uzależniona od kryterium średniego dochodu na członka rodziny pracownika. Nie można było bowiem nie dostrzec, że w treści samego regulaminu zostały wymienione wprost wyłącznie dwa załączniki: „tablica nr 1” i „tablica nr 2”, dotyczące współfinansowania przez pracodawcę i pracowników wypoczynku. Co więcej zarówno regulamin, jak i załączniki do niego - tablica nr 1 i 2 zostały podpisane przez Prezesa B. G., natomiast dokument tablica nr 3 został podpisany przez prezesa zarządu K. M.. Oznacza to, że dokumenty te powstały później niż sam regulamin, nie wiadomo jednak kiedy (z dowodów zaoferowanych przez pełnomocnika płatnika nie wynika nawet od kiedy K. M. został prezesem zarządu spółki (...)). Ponadto, brak jest podstaw do uznania, że dokumenty te są w ogóle prawnie ważnym dokumentem regulującym przyznawanie świadczeń z Funduszu, skoro mający podstawową w tym zakresie moc regulamin ZFSS milczy na temat możliwości przyznawania takich świadczeń, a co za tym idzie, także na temat ustalania ich wysokości. W świetle powyższego, zdaniem Sądu Okręgowego w analizowanym postępowaniu brak było podstaw do przyjęcia, że wysokość boni wypłacanych zainteresowanym przez płatnika w okresie świąt w latach 2002-2010 zależała od ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Wniosek ten jest tym bardziej uprawniony, gdy zważyć że wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie (poza inspektor ZUS W. K.) zeznali, iż były przypadki, gdy niektóre osoby (w tym np. D. W.) otrzymywały ze środków Funduszu świadczenia, które w całości lub w części przeznaczone były faktycznie na zupełnie inny cel, a mianowicie na pokrycie kosztów zorganizowania poczęstunku (świątecznego śniadania lub kolacji) dla ogółu współpracujących ze spółką, a więc nie tylko pracowników, ale i osób współpracujących

z nią na podstawie umów cywilnoprawnych. Takie postępowanie z całą pewnością stanowiło niezgodne z prawem wydatkowanie środków Funduszu (czego świadomość płatnik miał z całą pewnością, skoro „ukrywał” w taki sposób faktyczne przeznaczenie pieniędzy), nie mogło więc zostać usankcjonowane przez Sąd. Nie wiadomo bowiem zarówno tego kto dokładnie, kiedy i ile pieniędzy na takie cele otrzymał, ani też, czy nie zdarzały się inne, podobne sytuacje, w których pod pozorem przyznawania świadczeń świątecznych, wypłacano w rzeczywistości należności z zupełnie innych tytułów.

Reasumując Sąd Okręgowy podkreślił, iż w wyniku przeprowadzonego postępowania koniecznym stało się uznanie, że pomimo iż środki na bony świąteczne pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to sposób dysponowania nimi pozostawał w sprzeczności z art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Skoro bowiem przyznanie tych świadczeń nie było przewidziane w regulaminie ZFSS to nie stanowiły one świadczeń socjalnych podlegających wyłączeniu z podstawy wymiaru składek. Pracodawca bowiem co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem treści regulaminu i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi. Skoro więc ad casum wypłata bonów czy dofinansowania nie miały charakteru socjalnego, to wartość owych świadczeń należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477¹⁴ §1 k.p.c., oddalił wszystkie odwołania płatnika jako bezzasadne (punkt I wyroku).

W punkcie II wyroku orzeczono, w oparciu o przepisy art. 98 § 1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349) o kosztach zastępstwa procesowego.

Na zakończenie Sąd Okręgowy wyjaśnił przyczyny, dla których Sąd oddalił zgłoszone przez pełnomocnika spółki wnioski o przesłuchanie w charakterze świadków A. F. i M. Z. (pismo procesowe z 2.02.2012r., k. 156-157 akt sądowych). W ocenie Sądu I instancji dowody te nie mogły mieć bowiem żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Świadkowie ci nie są bowiem pracownikami odwołującej się spółki (są związani z całkiem inną spółką — (...)), a z treści pisma pełnomocnika nie wynikało, aby mieli jakąkolwiek wiedzę na temat zasad funkcjonowania w spółce (...) Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Przeciwnie, mieli oni zostać przesłuchani wyłącznie na okoliczność „sposobu gromadzenia przez organ rentowy dowodów w trakcie postępowania kontrolnego, a w szczególności nierzetelnego sporządzania protokołów przesłuchania”. Wobec powyższego podkreślenia wymaga, iż ustaleń w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy dokonał samodzielnie, samodzielnie przesłuchując świadków i gromadząc dokumenty, nie bazując zaś na dokumentacji zgromadzonej przez inspektora ZUS w czasie prowadzonej przez nią kontroli. Nawet więc, gdyby podczas kontroli doszło do jakichś nieprawidłowości, i tak nie miałyby to w zasadzie znaczenia dla rozstrzygnięcia. Tym bardziej więc takiego znaczenia nie mogły mieć ewentualne nieprawidłowości w czasie całkowicie innej kontroli, przeprowadzanej u zupełnie innego podmiotu.

Apelację złożył pełnomocnik płatnika składek (...) sp. z o.o., i zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucił temu rozstrzygnięciu naruszenie:

I. art. 2 pkt 1 w zw. z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996r., Nr 70, poz. 335) oraz punktu 3 lit. c działu III Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku, obowiązującego u płatnika składek (...) sp. z o.o. oraz Tabeli nr 3, stanowiącej załącznik do tego Regulaminu, a także art. 8 k.p., poprzez uznanie, że w obowiązującym u płatnika Regulaminie nie przewidziano celu wydatkowania środków funduszu w postaci finansowania okazjonalnych bonów pieniężnych z okazji świąt, a także naruszono procedurę przyznawania tych świadczeń, w sytuacji gdy:

- sporne w sprawie świadczenia zostały przewidziane wprost w Tabeli nr 3 zatytułowanej „Dofinansowanie przedświąteczna pomoc materialna”, stanowiącej jeden z załączników do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku,

- wręczanie bonów pieniężnych następowało każdorazowo w trakcie imprez okazjonalnych, organizowanych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych, a zgodnie z treścią działu III pkt 3 lit. c Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku, środki „socjalne mogły być przeznaczane również na finansowanie wypoczynku pracowników, zaś jedną z form tego wypoczynku jest organizowanie imprez okazjonalnych,

- działalność w postaci imprez okazjonalnych, organizowanych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych - mieści się w pojęciu działalności socjalnej w rozumieniu ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jako rodzaj działalności rekreacyjnej, względnie działalności w postaci różnych form krajowego wypoczynku,

- imprezy okazjonalne stanowiły inne świadczenia (usługi) niż przewidziane w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ulgowe świadczenia (usługi) i organizowane były na zasadzie powszechnej dostępności, a udział w nich nie mógł być uzależniony od tzw. kryterium socjalnego, czyli od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, albowiem zaprzeczałoby to istocie tej usługi,

- przewidziane w ramach powyższych imprez okazjonalnych na rzecz uczestników (pracowników) dodatkowe ulgowe świadczenia (usługi) w postaci bonów pieniężnych były uzależnione od kryterium socjalnego, albowiem ich wysokość uzależniona była od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej beneficjentów,

- wydatkowanie środków Funduszu następowało więc zgodnie z treścią Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku (dział III pkt 3 lit. c oraz Tabela nr 3, a postanowienia tego Regulaminu były zgodne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, określonego przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;

- przy przyznawaniu spornych świadczeń nie naruszono trybu ich przyznawania przewidzianego w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku, albowiem w obowiązującym u płatnika Regulaminie przewidziano przyznawanie świadczeń przez podmioty określone jako „zakład pracy” i „zarząd przedsiębiorstwa”, które odnosiły się do tego samego podmiotu, tj. płatnika składek (...) sp. z o.o., co nie wykluczało również możliwości upoważnienia przez płatnika składek (działającego jako „zakład pracy”, czy też „zarząd przedsiębiorstwa”) dyrektora do spraw finansowych - J. M. oraz komisji socjalnej do ustalania uprawnień i przydzielania świadczeń socjalnych poszczególnym beneficjentom, a nawet przy przyjęciu, że wydatkowanie środków z funduszu socjalnego było formalnie w niezgodne z postanowieniami Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, to odmawianie tym świadczeniom charakteru socjalnego tylko z tego powodu, że zostały wydatkowane przez niewłaściwy podmiot, pozostawałoby w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem uprawnień organu rentowego do obejmowania obowiązkiem składkowym świadczeń nie mających charakteru socjalnego, ale dodatkowo byłoby rażąco niesprawiedliwe, skoro cel wydatkowania spornych kwot nie odbiegał od realizacji celów, dla których przeznaczane są środki funduszu socjalnego i z tej przyczyny świadczenia te winny pozostawać pod ochroną normy art. 8 k.p.;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., poprzez uznanie, że:

- w sprawie nie przedstawiono dowodów, z których wynikałoby, iż przyznanie prawa do świadczeń w postaci bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocnych przyznawanych w latach 2002-2010 uzależniano od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, w sytuacji gdy na fakt różnicowania według kryterium socjalnego wysokości świadczeń przyznawanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wskazywały zarówno

dowody w formie dokumentarnej (tak Tabela nr 3 oraz Załącznik nr 1/2009 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku), jak i osobowej (tak zeznania świadków M. C., J. N. i D. W.),

- w sprawie nie wyjaśniono, jakie konkretnie zasady rządziły (bezsprzecznie) różnicowaniem przyznawanych świadczeń, w sytuacji, gdy z zeznań świadków M. C. i J. N. wynikało, że procedura przyznawania świadczeń socjalnych przebiegała w ten sposób, że prezes spółki w uzgodnieniu z przedstawicielem pracowników ustalał wysokość ogólnej puli świadczeń finansowanych z Funduszu, następnie wysokość konkretnych świadczeń dla poszczególnych beneficjentów była określana na podstawie progów dochodowych wskazanych w załącznikach do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001 roku, zaś ostatnim etapem ustalania ich wysokości były korekty dokonywane przez dyrektora do spraw finansowych - J. M.,

- u płatnika składek nie zbierano danych dotyczących sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej beneficjentów, w sytuacji gdy z zeznań świadków M. C., J. N. i D. W. wynikało, że oświadczenia takie były od pracowników odbierane, a żaden przepis ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wymaga, aby oświadczenia te przybrały formę pisemną,

Regulamin, jak i załączniki do niego - tablice nr 1 i 2 zostały podpisane przez Prezesa zarządu B. G., a tablica nr 3 została podpisana przez Prezesa zarządu w osobie K. M., co oznacza, że dokumenty te powstały później niż sam Regulamin, nie wiadomo jednak kiedy K. M. został Prezesem zarządu (...) sp. z o.o., w sytuacji gdy ze względu na treść art. 15 ust. 1 i art. 17 ustawy z dnia 20 sierpnia 1997 r. o Krajowym Rejestrze Sądowym (Dz. U. z 2007r., Nr 168, poz. 1186) Sąd pierwszej instancji nie mógł negować faktu pełnienia przez K. M. funkcji Prezesa zarządu płatnika co najmniej od dnia 10 lutego 2004 roku (data ogłoszenia wpisu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym).

Mając na względzie powyższe, na podstawie art. 368 § 1 k.p.c. wnoszę o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie wywiedzionych w sprawie odwołań od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika składek kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest w pełni uzasadniona. Materiał dowodowy, zgromadzony w sprawie pozwolił na wydanie w sprawie orzeczenia reformatoryjnego. Przy niespornej podstawie faktycznej Sąd Apelacyjny nie podzielił oceny prawnej dokonanej przez sąd okręgowy w zakresie, w jakim przyjęto, że świadczenia w postaci bonów towarowych przyznane pracownikom przez (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Sąd Okręgowy skoncentrował weryfikację legalności zaskarżonej decyzji zasadniczo wokół okoliczności kryteriów przyznawania świadczeń i w efekcie błędnie, wyłącznie na tej podstawie przesądził o braku celu socjalnego tych świadczeń, a tym samym przyjął, że powinny one stanowić podstawę wymiaru składek. Sąd I instancji dokonał przy tym niewłaściwej wykładni podstaw materialnoprawnych ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm., zwanej dalej jako ustawa systemowa). Natomiast zgodnie 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. 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 świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Co prawda 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 nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”, jednak uchycenie 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 zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje więc, 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 FŚS podstawa sfinansowania bonów, czy świadczenia te mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych.

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 (tekst jedn.: 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 z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U.2012.592 j.t.), 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. W myśl art. 1 ust. 1 ustawa z dnia 4 marca 1994 r. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że fundusz został uruchomiony. Bez wątplenia zatem pojęcie socjalny utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Z kolei zasady gospodarowania funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych i sposobem ich gromadzenia. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się zatem świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu zakładowa działalność socjalna. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. definiuje w art. 2 pkt. 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość

zakupu ze środków funduszu mi. in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie funduszu oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie bonów lub paczek następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy), a to w myśl art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4.03.1994 r. który stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu; Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Ustawa nie nakazuje pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego przywołane przepisy prawa pozwalają na wniosek, 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. Należy przy tym podkreślić, że jedyna sankcja ustawowo sformułowana za naruszenie przepisów ustawy sprowadza się do art. 8 ust. 3 Związkowi 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 art. 12a. 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.

W przedmiotowej sprawie istotą sporu stanowiła zatem nie tyle kwestia kryterium przyznawania świadczeń socjalnych w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w P., bo te bezspornie zostały ustalone w regulaminie funduszu, lecz to, czy świadczenia finansowane były ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z ustaleń sprawy wynika, że regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązujący w zakładzie płatnika przewidywał przeznaczenie środków funduszu na „Dofinansowanie – przedświąteczna pomoc materialna” (tabela nr 3 oraz załączniku nr 1/2009 do Regulaminu Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 21 października 2009r.). Wagi i prawnego znaczenia wyżej wskazanego dokumentu nie może przekreślić to, że został on podpisany przez prezesa spółki K. M., nie zaś, jak pozostałe tabele przez B. G.. K. M. został ujawniony w Krajowym Rejestrze Sądowym jako Prezes (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. w dniu 26 stycznia 2004r. Fakt ten został ogłoszony w monitorze Sądowym i Gospodarczym w dniu 10 lutego 2004r. Ta okoliczność, w połączeniu z treścią zeznań świadka M. C., który na rozprawie w dniu 24 lutego 2012r. podał, że sporny dokument (Tabela nr 3) regulował zasady przyznawania świadczeń z Funduszu co najmniej począwszy od okresu, w którym prezesem zarządu spółki został K. M., pozwala na ustalenie, że sporny załącznik do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązywał od co najmniej od 10 lutego 2004r., a więc daty ogłoszenia wpisu w Monitorze Sądowym i Gospodarczym, o powołaniu K. M. na stanowisko prezesa spółki.

Dalej należy zaznaczyć, że regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania przez pracowników o pomoc tym zakresie i bezspornie bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy w trakcie imprez okazjonalnych. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono od kryterium socjalnego, jakim był „średni dochód na członka rodziny brutto”. Decyzje przyznające pracownikom świadczenia podejmował dyrektor finansowy spółki – (...), jednak – jak zeznał M. C.- z inicjatywą wychodził przedstawiciel załogi. Pula środków przeznaczonych do podziału określana była przez

„prezesa w uzgodnieniu z przedstawicielami pracowników”. Słusznie przy tym podkreślał apelujący, że zasadą przyjętą w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 17 lipca 2001r. było przyznawanie świadczeń w nim przewidzianych przez „zakład pracy”, nie zaś przez przedsiębiorstwo. W konsekwencji nie sposób twierdzić, że decyzję w sprawie świadczeń ze środków funduszu mógł podejmować wyłącznie zarząd spółki.

Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów funduszu świadczeń socjalnych 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 postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół naruszenia procedury przyznawanych świadczeń oraz rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości, do czego nie miał kompetencji ustawowej. Organ rentowy dokonał rozszerzonej interpretacji prawa materialnego stanowiącego podstawę jego kompetencji - § 2 ust. 1 punkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, co w okolicznościach sprawy nie znajdowało żadnego uzasadnienia. Organ rentowy naruszył podstawowe zasady praworządnego państwa - zasadę działania organu w sposób uwzględniający nie tylko interes społeczny, ale także i słuszny interes obywateli oraz w sposób pogłębiający zaufanie obywateli do tego organu, wynikające z art. 7 i 8 k.p.a. w zw. z art. 123 ustawy systemowej.

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 zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyklucza tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s.; jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Należy zatem podzielić pogląd Sądu Okręgowego, że brzmienie art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. nie upoważnia do przyznawania 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 wniosków. Przepis określający kryteria socjalne jest jednak ogólnikowy i nie daje żadnych wskazówek co do gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej, życiowej czy dochodach osób uprawnionych. W szczególności ustawodawca pozostawiając w tej mierze swobodę pracodawcy i załodze pracowników nie zdefiniował żadnych kryteriów ani progów, jakie winny być brane pod uwagę, a tym samym nie określa sposobu dokumentowania sytuacji uprawniających do świadczeń socjalnych. Wobec treści prawa nie można więc odrzucić założenia, że informacje o pracownikach pracodawca zbiera samodzielnie, na podstawie rozmów i znajomości z pracownikami, względnie z wiadomości przekazywanych przez bezpośrednich przełożonych. 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 płatnika (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. regulował przyznawanie świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu, realnie ich wysokość była też uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Środkami funduszu administrował dyrektor do spraw finansowych zakładu, a decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane były z przedstawicielem załogi, który składał wniosek o przyznanie bonów. Wysokość świadczeń ustalał na podstawie znajomości sytuacji materialnej pracowników – J. M., który dokonywał korekt, opartych na swojej wiedzy dotyczącej pracowników. Takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń należy uznać za dopuszczalne w świetle omówionych wyżej regulacji u.z.f.ś.s.

W konsekwencji, Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu Sądu Okręgowego, że płatnik nie wykazał, aby przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników ponieważ przeczyła tej okoliczności analiza zarobków pracowników. Z uzasadnienia rozstrzygnięcia zdaje się wynikać, że konstatacja sądu I instancji 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. 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. Decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z funduszu socjalnego 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 funduszu pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a u.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. W tym też zakresie sąd okręgowy niesłusznie zdewałował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów.

Przede wszystkim Sąd Apelacyjny dostrzega, że świadkowie J. N., M. C., a także D. W. podawali, że J. M., który dokonywał ostatecznych korekt kwot przyznawanych świadczeń zbierał informacje o stanie rodzinnym i majątkowym pracowników – w tym otrzymywał od pracowników oświadczenia w formie ustnej, pracownicy przynosili mu też dokumenty, to poświadczające. Sąd Okręgowy nie podważał okoliczności, iż działający w imieniu zakładu J. M. był dobrze zorientowany w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej swoich podwładnych, zwłaszcza przy założeniu, że z wnioskiem o wypłatę bonów występował przedstawiciel pracowników. W istocie zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, że J. M. zbierał dane o ich stanie majątkowym i rodzinnym, niejednokrotnie rozmawiał z pracownikami, otrzymywał dokumenty i odrębne informacje na ten temat.

Reasumując, zróżnicowana wysokość bonów, zbieranie informacji o sytuacji rodzinnej i majątkowej przez J. M., który utrzymywał kontaktów z pracownikami, w kontekście postanowień obowiązującego w zakładzie regulaminu świadczeń socjalnych, w ocenie sądu apelacyjnego prowadzą do aprobaty wersji apelującego, 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.

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. Corocznie odmienne wartości w tym zakresie nie pozwalają zatem na dokonanie precyzyjnej analizy porównawczej wysokości przyznanych bonów różnym osobom w różnych okresach.

Wbrew stanowisku uzasadnienia zaskarżonego wyroku, wzmocnienia argumentacji Sądu I instancji nie stanowi orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 133, w którym Sąd Najwyższy stwierdził: Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Od tej zasady nie ma wyjątków. Nawet regulamin funduszu nie może jej zmienić. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej reguły nie mogą być oceniane w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Pogląd ten co do zasady aprobuje Sąd Apelacyjny. Należy jednak nadmienić, że fakty w jakich orzekał Sąd Najwyższy były odmienne od ujawnionych w niniejszej sprawie. Sąd Najwyższy rozstrzygał

przy ustaleniu, że wszyscy pracownicy otrzymali boni w jednakowej wysokości, a pracodawca w żaden sposób nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej.

Wskazując na powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł co do istoty sprawy oraz zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzające go decyzje organu rentowego w ten sposób, że ustalił, że świadczenia rzeczowe w postaci bonów wypłaconych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przekazane zainteresowanym w sprawie nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. O kosztach procesu Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. przyjmując, że zgodnie z ostatecznym wynikiem sprawy, odwołujący (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. jest stroną wygrywającą.