

Sygn. akt III AUa 76/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Anna Polak (spr.) SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2013 r. w Szczecinie

sprawy E. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych: A. B., M. K., D. K. i H. D.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 30 listopada 2012 r. sygn. akt VI U 1434/11

oddala apelację.

SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak

Sygn. akt III AUa 76/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 19 maja 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe M. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła, w styczniu 2009 r. – 1.388,86 zł, a podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie 1.198,45 zł.

Decyzją z dnia 20 maja 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe H. D.

podlegającej ubezpieczeniom, jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2006 r. – 1.436,11 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie 1.167,42 zł.

Decyzją z dnia 25 maja 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe A. B. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2006 r. – 1.462,95 zł, w, w grudniu 2007 r. – 1.612,95 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 1.189,24 zł i 1.359,56 zł.

Decyzją z dnia 25 maja 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe D. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakład (...) wynosiła w grudniu 2004 r. – 474,00 zł, w marcu 2005 r. – 486,70 zł, w grudniu 2005 r. – 1.557,77 zł, w grudniu 2006 r. – 1.559,13 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio 385,32 zł, 395,64 zł, 1.266,30 zł i 1.267,42 zł.

W uzasadnieniu powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, ponieważ świadczenia były wypłacone przez pracodawcę z pominięciem kryterium socjalnego.

W odwołaniach od powyższych decyzji płatnik E. K. zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego:

1. art. 86 w związku z art. 32 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (powoływana dalej jako: ustawa systemowa),
2. § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (powoływane dalej jako: rozporządzenie),
3. art. 8 ust. 1 i 2 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (powoływana dalej jako: ustawa o z.f.ś.s.),

a także przepisów prawa procesowego, tj. art. 8 k.p.a., art. 75 § 1 k.p.a. i art. 107 § 1 i 3 k.p.a. Wskazując na powyższe zarzuty E. K. wniósł o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez ustalenie, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanych nie wlicza się świadczeń wypłaconych z ZFŚS; a także o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania.

W uzasadnieniu odwołań płatnik podniósł, że boni wypłacane były w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego z pracowników. Ustalanie wartości przyznanych bonów towarowych odbywało się wyłącznie poprzez wyznaczonych przez załogę pracowników zajmujących stanowiska kierowników sklepów i brygadzystów poszczególnych działów, którzy znając sytuację osobistą bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w różnej wysokości. E. K. zarzucił ponadto organowi rentowemu błędną wykładnię art. 8 ustawy o z.f.ś.s. podnosząc, że ustawodawca w tym zakresie pozostawia swobodę działania zarówno pracodawcy, jak i pracownikom. Organ rentowy nie wskazał żadnego konkretnego przepisu prawa, nakładającego obowiązek żądania np. oświadczeń majątkowych, czy też przyznawania świadczeń z ZFŚS wyłącznie po przedłożeniu podania czy wniosku.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2012 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, iż stwierdził, że nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia

emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych, finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz zainteresowanych A. B., H. D., D. K. i M. K..

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o ustalenia faktyczne

i rozważania prawne, z których wynika, że E. K. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa mięsa i sprzedaży wyrobów mięsnych i wędliniarskich od 1993 r. W ramach tej działalności zatrudnia wielu pracowników, zarówno w sklepach jak i przy produkcji. W okresie objętym zaskarżonymi decyzjami E. K. zatrudnił ok. 150 osób. Pracownicy ci byli zatrudnieni w Zakładzie Produkcyjnym w P. na stanowiskach związanych z produkcją i rozbiorem, a ponadto w sklepach (...) mieszczących się w: P., M., D., K., L., B., R., C., G., M., S., S., C., M. oraz P. na stanowiskach kasjerów-sprzedawców. Pozostali pracownicy przedsiębiorstwa E. K. zajmowali stanowiska w administracji, księgowości oraz wykonywali pracę jako kierowcy.

Od 1996 r. w Zakładzie (...) funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, działający na podstawie pisemnego regulaminu. Zgodnie z § 2 pkt 1 Regulaminu przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zgodnie z § 2 pkt 3 kierownik zakładu ustalał roczny preliminarz dochodów oraz ewentualne zwiększenie Funduszu określone w art. 5 ust 4 i 5, art. 7 ust 4 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Z kolei w § 2 pkt 5 wskazano, że środkami Funduszu zgodnie z regulaminem administruje Kierownik Zakładu. Decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z Kierownikiem Zakładu.

W dziale II regulaminu zatytułowanym „osoby uprawnione do korzystania z zakładanego funduszu świadczeń socjalnych” wskazano, że ze świadczeń Funduszu mogą korzystać: pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych (§ 3 pkt 1.); pozostające na utrzymaniu i wychowaniu dzieci pracowników zakładu przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, a także pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej wnuki i rodzeństwo w wieku do 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole do czasu ukończenia nauki, nie dłużej niż do ukończenia np. 25 lat bez względu na pobieranie lub niepobieranie zasiłku rodzinnego (§ 3 pkt 2). W dziale III regulaminu zatytułowanym „zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej” w § 4 wskazano, że Fundusz przeznaczają się na następujące cele: 1. przypadki losowe, 2. imprezy kulturalno-oświatowe, 3. święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia, 4. Międzynarodowy Dzień Kobiet. W Regulaminie nie wskazano konkretnych szczegółowych zasad wypłaty świadczeń z Funduszu. Aneksami z dnia 28 listopada 1999 r. do § 3 regulaminu dodano punkt 3, w którym wskazano, że ze świadczeń z funduszu mogą korzystać również byli pracownicy zakładu, przebywający na emeryturze lub rencie. Z kolei Aneksami z dnia 6 września 2000 r. w § 2 do pkt 5 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu (...) w P., wprowadzono podpunkt 1, z którego wynika, że wysokość świadczeń ustalają na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników w Zakładzie Produkcyjnym w P. – brygadzista produkcji oraz brygadzista rozbioru, a w Sklepach (...). W dziale II w § 3 punkt 3 dotyczącym byłych pracowników zakładu przebywających na emeryturze lub rencie wprowadzono dodatkowy zapis, w którym wskazano, że warunkiem nabycia uprawnień jest przedłożenie przez byłych pracowników (emeryta i rencisty) oświadczeń o dochodzie miesięcznym netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający – przed przyznaniem świadczenia.

Następnie Sąd pierwszej instancji ustalił, że w latach 2002 – 2009 E. K. corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocnych. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS.

W protokołach z uzgodnień zawartych między płatnikiem (pracodawcą) a przedstawicielami pracowników dotyczących przeznaczenia części środków ZFŚS na zakup świątecznych bonów towarowych wskazywano, że bony będą przydzielane w zależności od wysokości wynagrodzenia pracowników oraz ich sytuacji życiowej. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów zadecydować miał E. K.. Pracodawca nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie im bonów świątecznych. E. K. różnicował wysokość przyznawanych pracownikom bonów świątecznych. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2002 r. płatnik przyznał 65 pracownikom bony towarowe, w tym: 6 bonów o wartości 100 zł, 39 bonów o wartości 150 zł, 13 bonów o wartości 180 zł, 5 bonów o wartości 200 zł, bon o wartości 250

zł oraz bon o wartości 280 zł. W marcu 2004 r. bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 60 osobom bony towarowe, w tym: 4 bony o wartości 100 zł, 18 bonów o wartości 150 zł, 32 bony o wartości 200 zł, 1 bon o wartości 250 zł, 5 bonów o wartości 300 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2004 płatnik przyznał 97 pracownikom bony towarowe, w tym: 10 bonów o wartości 62 zł (w tym dla zainteresowanej D. K.), 16 bonów o wartości 124 zł, 28 bonów o wartości 186 zł, 41 bonów o wartości 247 zł, 1 bon o wartości 433 zł, 1 bon o wartości 555 zł. W marcu 2005 r. bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 87 osobom, w tym: 9 bonów o wartości 61,70 zł (w tym dla zainteresowanej D. K.), 27 bonów o wartości 123,50 zł, 39 bonów o wartości 185,20 zł, 10 bonów o wartości 247 zł, 1 bon o wartości 308,70 zł, 1 bon o wartości 370,40 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2005 płatnik przyznał 125 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony o wartości 50 zł, 16 bonów o wartości 100 zł, 38 bony o wartości 150 zł (w tym dla zainteresowanej D. K.), 37 bonów o wartości 200 zł, 10 bonów o wartości 250 zł, 10 bonów o wartości 300 zł, 9 bonów o wartości 400 zł, 1 bon o wartości 450 zł, 1 bon o wartości 500 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2006 płatnik przyznał 127 pracownikom bony towarowe, w tym: 7 bonów o wartości 50 zł, 14 bonów o wartości 100 zł (w tym dla zainteresowanej A. B.), 9 bonów o wartości 150 zł (w tym dla zainteresowanej H. D.), 16 bonów o wartości 200 zł, 15 bonów o wartości 250 zł, 17 bonów o wartości 300 zł (w tym dla zainteresowanej D. K.), 26 bonów o wartości 350 zł, 16 bonów o wartości 400 zł, 2 bony o wartości 450 zł, 4 bony o wartości 500 zł, 1 bon o wartości 600 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2007 płatnik przyznał 113 pracownikom bony towarowe, w tym: 9 bonów o wartości 150 zł, 11 bonów o wartości 200 zł, 18 bonów o wartości 250 zł (w tym dla zainteresowanej A. B.), 20 bonów o wartości 300 zł, 27 bonów o wartości 350 zł, 28 bonów o wartości 400 zł. W styczniu 2009 r. płatnik przyznał 94 pracownikom bony towarowe, w tym: 2 bony towarowe o wartości 50 zł, 11 bonów towarowych o wartości 100 zł (w tym dla zainteresowanej M. K.), 4 bony towarowe o wartości 150 zł, 48 bonów towarowych o wartości 200 zł, 25 bonów towarowych o wartości 300 zł, 1 bon towarowy o wartości 350 zł, 2 bony towarowe o wartości 400 zł, 1 bon towarowy o wartości 500 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2009 płatnik przyznał 72 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony towarowe o wartości 50 zł, 8 bonów towarowych o wartości 100 zł, 2 bony towarowe o wartości 150 zł, 1 bon o wartości 160 zł, 35 bonów o wartości 200 zł, 23 bony towarowe o wartości 300 zł. E. K. nie doliczył wartości ww. bonów do przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników. Zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia.

W okresie od 10 października 2002 r. do 21 października 2002 r. ZUS O/S. przeprowadził u E. K. kontrolę, której przedmiotem było zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawy wymiaru tych świadczeń, terminowości ich wypłaty oraz dokonywania rozliczeń z tego tytułu; ustalanie czy płatnik składek prawidłowo obliczył i wykazał w dokumentach rozliczeniowych kwotę wynagrodzenia należnego od wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz ustalanie uprawnień do świadczeń finansowanych z budżetu państwa, wysokości tych świadczeń oraz terminowości ich wypłaty i dokonywania rozliczeń z tego tytułu – wszystko w okresie od października 1999 r. do 9 października 2002 r. Kolejna kontrola została przeprowadzona u płatnika w okresie od 27 grudnia 2010 r. do 3 lutego 2011r. Także wówczas przeprowadzała ją W. K.. W doręczonym płatnikowi zawiadomieniu o zamiarze wszczęcia kontroli wskazano, że jej zakres będzie obejmował: prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu; prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe; wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych.

Odnosząc powyższe okoliczności faktyczne do treści przepisów z art. 18 ust. 1 i 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.; zwanej dalej jako ustawa systemowa) oraz 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 i 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.) oraz art. 12 ust. 1 ustawy z

dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jak też § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161 poz. 1106 ze zm.) i art. 1 ust. 1 oraz art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. nr 70 poz. 335 ze zm.) Sąd Okręgowy zważył, że odwołania płatnika zasługiwały na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji sporne w sprawie okazały się wyłącznie kwestie prawne dotyczące możliwości oskładkowania świadczeń pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W oparciu o wskazane podstawy prawne rozstrzygnięcia Sąd zdefiniował pojęcie przychodu oraz celu socjalnego, dochodząc do wniosku, że jeśli 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 cytowanego rozporządzenia.

W niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami płatnik wypłacał pracownikom bony z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wydatkowanie przez płatnika środków z Funduszu na świąteczne bony pieniężne dla pracowników nastąpiło zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującym u płatnika od 1998 r. Obowiązujący u płatnika regulamin przewidywał bowiem, że Fundusz może być przeznaczony na finansowanie takich celów jak: przypadki losowe, imprezy kulturalno-oświatowe, święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia oraz Międzynarodowy Dzień Kobiet. Skoro w sprawie bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał pracownikom świadczenia przewidziane w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS (bony z okazji świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia), a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (czego organ rentowy nie negował), to środki te co do zasady nie podlegały oskładkowaniu.

Oceniając podstawę wypłaty bonów jako świadczeń wydatkowanych z Funduszu Socjalnego Sąd pierwszej instancji miał na względzie podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. Na tej podstawie Sąd Okręgowy zważył, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu, bez wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady, co znajduje oparcie w ustępie 2 art. 8, zgodnie z którym w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo w treści przepisu art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych, wedle którego to pracodawca określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Pracodawca natomiast, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Dokonując analizy charakteru świadczeń wypłaconych zainteresowanym Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że z treści regulaminu ZFŚS wynikało jednoznacznie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Płatnik różnicował wysokość wypłacanych uprawnionym świadczeń, a fakt, że różnicowanie to następowało w pewnych grupach, nie może przemawiać na niekorzyść pracodawcy, skoro ustawa o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie przewiduje kryteriów wg jakich przyznawane mają być świadczenia z funduszu, ani też nie określa progów finansowych czy wysokości świadczeń w poszczególnych sytuacjach bytowych osób uprawnionych. W ocenie Sądu pierwszej instancji charakter bonów świątecznych, jako dodatkowego wsparcia w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych, z istoty rzeczy wymusza na pracodawcy – w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnia znaczną ilość pracowników, jak to miało miejsce u E. K. – zbiorczą, ogólną ocenę sytuacji socjalnej poszczególnych pracowników. Wynika z tego, że pracodawca nie traktował wypłacanych w formie bonów świadczeń jako dodatkowego wynagrodzenia ze stosunku pracy, natomiast uważał te świadczenia za pomoc socjalną i różnicował ich wysokość z uwzględnieniem sytuacji bytowej – rodzinnej i finansowej – swoich pracowników.

Odnosząc się do stanowiska organu rentowego Sąd Okręgowy zakwestionował założenie, aby w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników, to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej i podlegają oskładkowaniu, jako świadczenia wypłacone z Funduszu jedynie w celu obejścia przepisów ustawy. Jest tak jedynie w sytuacji gdy wszyscy uprawnieni otrzymują świadczenia, które nie są w żaden sposób powiązane z jakimkolwiek kryterium socjalnym (np. w tej samej wysokości), natomiast zmierzają wprost do ominięcia konieczności oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia pobieranego ze stosunku pracy.

Nie może przemawiać w ocenie Sądu pierwszej instancji na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie, płatnik nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej i majątkowej. W przepisie z art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mowa jest wyłącznie o tym, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinna być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu i nie zawiera on żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności przepis ten nie wprowadza obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że również w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS nie wskazano, że warunkiem przyznania pracownikom świadczeń z ZFŚS jest złożenie przez uprawnionych pisemnego oświadczenia. W Regulaminie wskazano wyłącznie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Wyłącznie w stosunku do byłych pracowników zakładu (emerytów i rencistów) wskazano, że warunkiem nabycia uprawnień przez te osoby jest przedłożenie przez byłych pracowników (emeryta i rencisty) oświadczeń o dochodzie miesięcznym netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający – przed przyznaniem świadczenia.

Nie miało przy tym znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy czy rzeczywiście płatnik właściwie różnicował sytuację socjalną pracowników, m.in. czy różnicując wysokość bonów płatnik opierał się na zaobserwowanych przez siebie obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, czy też stosował niewłaściwe kryteria socjalne. Kontrola prawidłowości działań pracodawcy w analizowanym postępowaniu winna sprowadzać się co do zasady wyłącznie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania bonów oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych. Uprawnienia kontrolne w zakresie prawidłowości zróżnicowania sytuacji pracowników ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznała jedynie związkom zawodowym. Powyższa ustawa zawiera także przepis o odpowiedzialności karnej za niewłaściwe gospodarowanie środkami funduszu sformułowany w art. 12a, jednakże w tym zakresie funkcje kontrolne powierzono Państwowej Inspekcji Pracy, a nie organowi rentowemu.

Mając na względzie, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne ustalone w regulaminie ZFŚS i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, Sąd Okręgowy uznał, że decyzje ZUS stanowiące przedmiot niniejszego postępowania nie były prawidłowe i powinny zostać zmienione zgodnie z ustaleniem, iż wartość wydanych zainteresowanym w latach 2002 – 2007 bonów towarowych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych jako pracowników zatrudnionych u E. K., o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie przepisu z art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c.

W dalszej części rozważań Sąd Okręgowy odniósł się do uwag płatnika składek co do prawidłowości decyzji organu rentowego w świetle przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, które według konkluzji tego Sądu nie miały wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Zaskarżone decyzje stanowią bowiem rozstrzygnięcie organu rentowego odnośnie określenia wysokości należności z tytułu nieopłaconych składek na rzecz ZUS. Ich kontrola przez sądu ubezpieczeń społecznych nie mogła zatem polegać na badaniu wad postępowania administracyjnego, lecz sprowadzać się mogła wyłącznie do oceny ich zasadności na podstawie stosownych przepisów prawa materialnego dotyczących ustalania wysokości zadłużenia.

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się organ rentowy, który w apelacji wywiezionej od całości wyroku zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz § 2 pkt 1 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych poprzez uznanie, że świadczenia wypłacane pracownikom z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia były przyznawane pracownikom z zachowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Ponadto apelujący zarzucił naruszenie art. 18 ust. 1 w związku z art. 4 pkt 9 i 10 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.; zwanej dalej jako ustawa systemowa) oraz 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, jak też § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161 poz. 1106 ze zm.), poprzez przyjęcie, że wartość otrzymanych przez zainteresowanych pracowników bonów świątecznych w latach 2002-2009 nie jest przychodem stanowiącym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne.

W uzasadnieniu zarzutów apelacyjnych organ rentowy podniósł, że wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji, wszystkie świadczenia czy usługi z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z zasady uzależnione są od sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej pracowników zaś równe zasady przyznawania tego rodzaju (ulgowych) świadczeń w postaci bonów oznaczają, że tylko kryterium socjalne jest miernikiem dostępu do nich, nie mają zatem znaczenia inne czynniki takie jak choćby staż pracy. W Regulaminie ZFŚS istniejącym w Zakładzie wskazano, że bony będą przydzielane w zależności od wysokości wynagrodzenia pracowników oraz ich sytuacji życiowej. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów zdecydować miał pracodawca. W praktyce zaś płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie bonów świątecznych. Wnoszący apelację argumentował, że Sąd w uzasadnieniu wyroku stwierdza, że „pracodawca nie traktował wypłacanych w formie bonów świadczeń jako dodatkowego wynagrodzenia ze stosunku pracy, natomiast uważał te świadczenia za pomoc socjalną i różnicował ich wysokość z uwzględnieniem sytuacji bytowej, rodzinnej i finansowej swoich pracowników”, by w dalszej części rozważań stwierdzić, że nie miało znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy czy rzeczywiście płatnik właściwie różnicował sytuację socjalną pracowników, m.in. czy różnicując wysokość bonów płatnik opierał się na zaobserwowanych przez siebie obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, czy też stosował niewłaściwe kryteria socjalne, gdyż kontrola prawidłowości działań pracodawcy w analizowanym postępowaniu winna sprowadzać się co do zasady wyłącznie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania bonów oraz sprawdzenia czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych. Stanowisko Sądu w tym względzie stoi w sprzeczności z ustawowymi zasadami dotyczącymi przyznawania świadczeń socjalnych. Skarżący zaznaczył, że Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 czerwca 2012 r. I UK 140/12 przyjął, iż wypłacone przez pracodawcę świadczenia z okazji Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia, choć wypłacone zostały z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z tego Regulaminu, a więc nie mogą one zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Pozwany podziela to stanowisko, upatrując w nim słuszności podstaw apelacji.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie odwołań wnioskodawcy od objętych postępowaniem decyzji z dnia 19, 20 i 25 maja 2011 r. i zasądzenie od płatnika na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

W odpowiedzi na apelację płatnik E. K. wniósł o oddalenie apelacji w całości. Płatnik wskazał, że rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe, a w analogicznych sprawach Sąd Apelacyjny orzekał już kilkakrotnie prezentując stanowisko zgodne z zaskarżonym w sprawie wyrokiem.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

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

Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, co wynika z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej. Natomiast z mocy delegacji zawartej w art. 21 tej ustawy obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W § 2 ust. 1 tego rozporządzenia wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 wskazano świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jednocześnie Sąd Apelacyjny ma na uwadze, że do dnia 30 stycznia 2004 r. rozporządzenie w § 2 zawierało punkt 12, obecnie uchylony, o treści: „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegają one wymianie na pieniądze - do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”, jednak uchylenie tego przepisu nie wyklucza przyjęcia, że bony towarowe nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie. Regulacja § 2 pkt 19 jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia. Słusznie argumentował Sąd Okręgowy, że wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych. W przekonaniu Sądu Apelacyjnego obowiązujące w tej mierze regulacje (przede wszystkim cytowany § 2 pkt 19 rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania bonów, czy świadczenia te mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z ZFŚS.

Analiza zachowania pracodawcy realizującego cele socjalne oczywiście powinna uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w każdym przypadku, który budzi wątpliwości. Obowiązek pracodawcy zaspokajania w miarę możliwości i warunków potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników wynika z art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (j. t. Dz. U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) i jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ustawodawca w art. 94 pkt 8 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek zaspokajania w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników. Pracodawcy nie mają zatem bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, gdyż przepisy kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej działalności. By nie dopuścić do zupełnej dowolności w omawianym zakresie, obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników został warunkowo ujęty w ustawie o z.f.ś.s., uprawniając pracodawców do modyfikacji w prawie wewnątrzzakładowym (w układach zbiorowych pracy) obowiązków wynikających z ustawy, aby umożliwić im uzależnienie działalności socjalnej od posiadanych warunków i możliwości. Nie można pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między

innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. Art. 1 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych, ale przy założeniu, że fundusz został uruchomiony. Bez wątplenia zatem pojęcie socjalny utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Z kolei, zasady gospodarowania funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych i sposobem ich gromadzenia. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się zatem świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu zakładowa działalność socjalna. Ustawa o z.f.ś.s. definiuje w art. 2 pkt. 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość zakupu ze środków funduszu - między innymi - bonów towarowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych z uwagi na zwiększone wydatki w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie ZFŚS oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie bonów lub paczek następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy), a to w myśl art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o z.f.ś.s., który stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu; Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Ustawa nie nakazuje pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami ZFŚS pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy, a stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu.

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

Z ustaleń sprawy wynika, że regulamin ZFŚS obowiązujący w zakładzie płatnika przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocnymi. Jednocześnie regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania przez pracowników o pomoc w tym zakresie i bezspornie bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono wyraźnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Środkami ZFŚS, zgodnie z regulaminem, administruje kierownik zakładu, natomiast decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadnia się z kierownikiem zakładu (§ 2 ust. 5). Zgodnie zaś z aneksem z września 2000 r., wysokość tych świadczeń ustalali, na podstawie znajomości wskazanych obszarów podległych

sobie pracowników, kierownicy sklepów oraz brygadziści i ostatecznie weryfikował to właściciel zakładu. Jedynie byli pracownicy (emeryci i renciści) zobligowani byli do przedłożenia oświadczeń o miesięcznym dochodzie netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający przyznanie świadczenia. Poza sporem pozostaje, że realizując wskazane postanowienia regulaminu w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z tytułu zwiększonych potrzeb z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych w różnych wysokościach (od 50 do 500 zł), a źródłem tych świadczeń były środki zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym w ZFŚS. Powyższe okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentacji księgowej i nie ma podstaw do ich kwestionowania. Już w świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu Apelacyjnego, należało przyjąć, że bony towarowe wypłacane pracownikom nie były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia. Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów ZFŚS i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Faktycznie, były wypłacane najwyżej dwa razy w roku w czasie świątecznym i w różnej wysokości. Także organ rentowy nie kwestionował treści regulaminu, jak też okoliczności, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości, do czego nie miał kompetencji ustawowej.

Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu Apelacyjnego, organ rentowy nie zdołał również miarodajnie wykazać, aby płatnik przyznając bony nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników. Ustawa o z.f.ś.s. wyklucza tworzenie zasad podziału ZFŚS w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Należy zatem podzielić pogląd, że brzmienie tego przepisu nie upoważnia do przyznawania wszystkim osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej kwalifikacji 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 (np. kierownika sklepu lub brygadzysty). Niewątpliwie, częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikają również z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. Właściwym sposobem zdobycia informacji uzupełniających o sytuacji osób uprawnionych mogą być również ich oświadczenia, składane w dowolnej formie, choć możliwe jest też określenie przez pracodawcę wzoru, czy choćby tylko zakresu informacji. W kontekście obowiązujących regulacji właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być nawet ich oświadczenia anonimowe lub też dokonanie anonimowego rozpoznania. Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej można zatem czerpać także od bezpośrednich przełożonych, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami.

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

W konsekwencji Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu organu rentowego, że płatnik nie wykazał, aby przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników, ponieważ przeczył tej okoliczności fakt, że płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej, jak i to, że pracownicy nie składali żadnych wniosków o przyznanie bonów świątecznych. Z całości wywodu

organu rentowego zdaje się wynikać, że konstatacja ta zasadniczo oparta została na stwierdzeniu braku prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym braku zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach, co w ocenie Sądu Apelacyjnego nie może jednak mieć rozstrzygającego znaczenia. Jak już zaznaczano, tego rodzaju obowiązek nie wynika z przepisów, które dopuszczają możliwość powzięcia wiedzy o sytuacji pracowników bez szczególnie sformalizowanych działań. Ustawodawca nie określił formy, w jakiej pracodawca zobligowany jest weryfikować sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, ani też nie przesądził o najważniejszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników. Chybione są też twierdzenia skarżącego jakoby przeciwko wnioskowaniu Sądu Okręgowego przemawiał fakt, że pewne grupy pracowników otrzymywały boni w tej samej wysokości. Nawet bowiem zastosowanie sformalizowanych progów określających sytuację materialną, rodzinną i bytową pracowników nie przeczy przyznaniu im boni w jednakowej wysokości. Istotą analizowanej regulacji jest ocena czy zachowane zostały cele socjalne, nie zaś ustalenie że każdy pracownik otrzymał boni (czy też inne świadczenie tego rodzaju) w innej wysokości. Argumentacja organu rentowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i to tylko według kryterium obranego przez organ. Tymczasem decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z ZFŚS na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami ZFŚS pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a ustawy o z.f.ś.s.). Trzeba zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika nie było związków zawodowych, natomiast powołano przedstawicieli pracowników reprezentujących interesy załogi. Ani jednak przedstawiciele pracowników ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania boni i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu. Nieprawidłowości w tym zakresie nie stwierdziła też PIP, ani ZUS w ramach kontroli przeprowadzonej w 2002 r. W tym też zakresie organ rentowy niesłusznie zdevaluował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów. Sąd odwoławczy dostrzega, że wyciągi z kont pracowników dowodzą, że w spornym okresie płatnik zatrudniał maksymalnie około 130 pracowników, w tym przy produkcji i w sklepach. W grudniu 2002 r. pracodawca rozdysonował boni zaledwie pośród 65 pracowników, w marcu 2004 r. boni przyznano 60 osobom i dopiero od grudnia 2004 r. liczba pracowników zaczęła oscylować około 100. Największą grupę - 127 pracowników - obdarował bonami w grudniu 2006 r. Stopniowe narastanie liczby pracowników z kolejnymi latami oraz ich liczba w 2002 r. (65 osób) i w 2004 r. (60 osób), a priori nie wyklucza więc założenia, że pracodawca aktywnie administrujący swym zakładem pracy jest dobrze zorientowany w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej swoich podwładnych, zwłaszcza przy założeniu, że poszczególnymi komórkami w zakładzie produkcji i w sklepach administrowali kierownicy i brygadziści, którym bezpośrednio podlegały nieliczne grupy pracowników.

Sąd Apelacyjny zauważa, że wszystkie przesłuchane w sprawie osoby konsekwentnie i spójnie zeznawały, że E. K. rozmawiał z pracownikami, pytając o ich sytuację rodzinną i majątkową. Przy przyjmowaniu do pracy wypytywał kandydata na pracownika o jego sytuację rodzinno-majątkową. M. S., H. C., R. Ś., H. K., D. M., W. W., E. D., K. Ś. zatrudnieni u płatnika w różnych okresach jednolicie zeznali, że otrzymywane boni miały charakter pomocy socjalnej i w żadnym razie nie była to pochodna wynagrodzenia za pracę. Według treści ich zeznań E. K. znał sytuację rodzinną i materialną swoich pracowników, interesował się nimi. Ważne jest wreszcie ustalenie, że każdorazowo boni przyznawane pracownikom w poszczególnych okresach były w różnej wysokości od 50 do 500 zł. Nie zaprzeczono, aby wysokość boni na listach akceptowanych później przez płatnika, ustalali kierownicy sklepów oraz brygadziści. Sąd Apelacyjny zauważa nadto, że wyjściowo wysokość boni uzależniona była od łącznej puli pieniędzy przeznaczonych na przedmiotową pomoc socjalną, jaką dysponował w danym czasie zakład pracy oraz liczby pracowników.

W zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym znajdują też potwierdzenia tezy organu rentowego, jakoby wysokość boni przyznawanych przez płatnika uzależniona była od stażu i wydajności pracy uprawionych. Co prawda E. K. wskazał na to w toku zeznań przed organem rentowym, jednak w toku postępowania sądowego wersji tej wyraźnie zaprzeczył (k. 247-249). Twierdzenie to było zatem wyraźnie odosobnione w świetle całokształtu dowodów. Nie wykazano zarazem żadnego innego, przekonującego dowodu, który potwierdzałby to założenie.

Reasumując stwierdzić należy, że zróżnicowana wysokość bonów, stosunkowo niewielka liczba pracowników, stała obecność pracodawcy na terenie zakładu pracy oraz utrzymywanie kontaktów z podwładnymi, w tym z kierownikami i brygadzystami, w kontekście postanowień obowiązującego w zakładzie regulaminu ZFŚS, w ocenie Sądu Apelacyjnego prowadzą do aprobaty wersji Sądu pierwszej instancji, że płatnik wydawał pracownikom bony wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami, także z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych.

Wskazując na powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego jako pozbawioną słusznych podstaw.

SSA Zofia Rybicka - Szkibieli SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak