

Sygn. akt III AUa 610/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek
Sędziowie:	SSA Anna Polak SSA Barbara Białecka (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 19 grudnia 2012 r. w Szczecinie

sprawy E. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych K. G. i B. K. (1)

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji ubezpieczonego

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

z dnia 23 lutego 2012 r. sygn. akt VI U 1132/11

1. prostuje oczywistą omyłkę w komparycji zaskarżonego wyroku w ten sposób, że w miejsce oznaczenia przedmiotu sprawy: „o ustalenie obowiązku ubezpieczenia” wpisuje: „o wysokość podstawy wymiaru składek”,

2. zmienia zaskarżony wyrok oraz poprzedzające go decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. i stwierdza, 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:

– B. K. (1) za grudzień 2005 roku,

- K. G. za grudzień 2005 roku, grudzień 2006 roku, grudzień 2007 roku, styczeń 2009 roku,

3. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz E. K. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt III AUa 610/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 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 B. K. (1) podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakładu (...) wynosiła w grudniu 2005 r. – 1327,87 zł, a na ubezpieczenie zdrowotne – 1079,43 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 K. G. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakładu (...) wynosiła w grudniu 2005 r. – 2681,04 zł, w grudniu 2006r.- 2581,26 zł., w grudniu 2007r.- 2428,58 zł., w styczniu 2009r. – 1827,32 zł., a na ubezpieczenie zdrowotne w tym samym czasie odpowiednio – 2179,41 zł., 2098,31 zł., 2047,05zł.,1576,79 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.

Płatnik E. K. odwołał się od powyższych decyzji dotyczących ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne jego pracowników. W uzasadnieniu odwołań podniósł, że bony 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 materialną, rodzinną czy życiową bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w różnej wysokości. Płatnik zarzucił nadto błędną wykładnię art. 8 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych podnosząc, że ustawodawca w tym zakresie pozostawia swobodę działania zarówno pracodawcy, jak i pracownikom. Organ rentowy nie wskazał żadnego konkretnego przepisu prawa, nakładającego obowiązek żądania np. oświadczeń majątkowych, czy też przyznawania świadczeń z Funduszu wyłącznie po przedłożeniu podania czy wniosku.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 23 lutego 2012 r. oddalił odwołania i odstąpił od obciążania ubezpieczonego E. K. kosztami procesu.

Z ustaleń faktycznych Sądu I instancji wynika, że E. K. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie przetwórstwa i sprzedaży od 1993 r. W ramach tej działalności zatrudnia wielu pracowników, zarówno w sklepach jak i przy produkcji. W okresie objętym decyzjami E. K. zatrudniał ok. 150 osób. Od 1996 r. w Zakładzie (...) nieprzerwanie obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zgodnie z § 2 pkt 1 Regulaminu przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zgodnie z § 2 pkt 3 kierownik zakładu ustala 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. W Regulaminie nie wskazano konkretnych progów dochodu na członka rodziny, ze wskazaniem wysokości przydzielonej pomocy. Aneks z dnia 6 września 2000 r. wprowadzono do pkt 5 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu (...). K. w P., 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, wprowadzono punkt 1, 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. Przedmiotowy aneks wszedł życie z dniem 6 września 2000 r. Dalej Sąd I instancji ustalił, że w latach 2002 - 2009 płatnik corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów decydował E. K., nie było przy tym ustalonych konkretnych kryteriów, na podstawie których przyznawano bony w takiej, a nie innej wysokości. 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 paczek i bonów świątecznych. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych u płatnika funkcjonuje w ten sposób, że w każdym roku kalendarzowym, kiedy znana jest już wysokość środków pieniężnych zgromadzonych na koncie ZFŚS (...) E. K. w P., zbierają się Przedstawiciele Pracowników, reprezentujący interesy wszystkich pracowników zakładu, którzy znając liczbę pracowników i wysokość zgromadzonych na rachunku środków przygotowują plan wydatków. W tym planie uwzględniane są bony towarowe. W dniu 10 sierpnia 2000 r. podjęto decyzję o wyborze przedstawicieli pracowników w osobie J. W., T. K., K. Ś. oraz B. K. (2). Osoby te decydowały wyłącznie o wysokości puli pieniędzy przeznaczonych na bony, nie decydowały natomiast o wysokości bonów przeznaczonych dla konkretnego pracownika. Każdorazowo w okresie od 2005 r. do 2009 r. po zapoznaniu się ze stanem pieniędzy zgromadzonych na koncie ZFŚS oraz ilością zatrudnionych pracowników uzgadniano jaka część środków zostanie przeznaczona na pomoc rzeczową pracownikom w poszczególnych latach. Ustalono w tym zakresie środki każdorazowo przeznaczano na zakup bonów towarowych. Bony towarowe miały zostać przekazane pracownikom w okresie zwiększonych wydatków na „zakupy przedświąteczne”, w okresie przed Świętami Wielkanocnymi oraz przed Świętami Bożego Narodzenia. Jednocześnie w ramach tego ustalenia, Sąd Okręgowy wskazał imiennie pracowników i określoną wysokość bonów w poszczególnych okresach, po czym stwierdził, że w okresach objętych decyzjami ubezpieczony zatrudnił m.in. K. G. i B. K. (1). E. K. wypłacił tym osobom świadczenia z funduszu socjalnego w postaci bonów i nie doliczył wartości powyższych bonów do przychodu ww. pracowników, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ich ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Z ustaleń Sądu Okręgowego wynika dalej, że podczas kontroli przeprowadzonej u płatnika w okresie od 10 października 2002 r. do 31 października 2002 r. nie stwierdzono w firmie (...) nieprawidłowości przy obliczaniu należnych składek, polegających na niedoliczaniu wartości bonów do przychodów pracowników. Nieprawidłowości takie stwierdzono natomiast podczas kontroli przeprowadzonej u płatnika w okresie od 27 grudnia 2010 r. do 3 lutego 2011 r. Podczas przesłuchania w dniu 20 stycznia 2011 r. E. K. zeznał przed organem rentowym, że wypłacał pracownikom bony z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych i bony te były wypłacane poszczególnym pracownikom w różnych wysokościach, a wartość bonów dla konkretnych osób była ustalana z kierownikami sklepów i z brygadzystami działów oraz uzależniona była od okresu zatrudnienia w firmie i od zaangażowania w pracę – motywacji do pracy i wyników. Płatnik wyjaśnił, że każdy kierownik sklepu i brygadzysta działu otrzymywał listę swoich pracowników, na której wpisywał proponowaną wysokość bonów, następnie lista ta była zatwierdzana przez płatnika. E. K. wskazał, że pracownicy nie składali wniosków o wypłatę świadczeń z Funduszu ani oświadczeń, mających stanowić podstawę przyznania świadczenia. Sąd I instancji zważył, że odwołania płatnika E. K. nie zasługiwały na uwzględnienie. W sprawie bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Koniecznym zdaniem Sądu Okręgowego było ustalenie, czy owe świadczenia miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy, a co za tym idzie stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Sąd I instancji zaznaczył, że zgodnie z treścią przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. z późn. zm.; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych pracowników stanowi przychód w rozumieniu art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zgodnie natomiast z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. 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. Analizy pojęcia celów socjalnych oraz prawidłowości działań płatnika Sąd Okręgowy dokonał przez pryzmat regulacji art. 2 i art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zdaniem

sądu I instancji zarówno w toku procesu, jak również wcześniej, w toku postępowania przed organem rentowym, nie zostało wykazane, że w istocie przyznając świadczenia z ZFŚS pracodawca kierował się kryteriami, o jakich mowa w art. 8 ust. 1 ustawy. Sąd Okręgowy akcentował, że już składając wyjaśnienia przed organem rentowym płatnik przyznał, że wysokość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom uzależniona była nie tyle od sytuacji finansowej i rodzinnej podwładnych, ale od ich zaangażowania w pracę, motywacji i osiągniętych rezultatów. Wyjaśnienia te, składane przed organem rentowym były w ocenie Sądu Okręgowego spontanicznie i bez świadomości, że są one niekorzystne dla płatnika, dlatego Sąd ten uznał je za szczerze i prawdziwe, nie dając wiary późniejszym tłumaczeniom E. K.. Sąd Okręgowy uznał, że w latach 2004-2009 nie mogło być mowy o uzależnieniu przyznania prawa do tych świadczeń od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, skoro bono przyznawano wszystkim pracownikom. Co prawda wysokość bonów przyznawanych pracownikom była zróżnicowana, niemniej jednak brak jest jakichkolwiek konkretnych danych określających, na jakiej podstawie płatnik dokonywał dalszego różnicowania sytuacji tych osób i jakie kryteria decydowały o tym, że konkretna osoba dostanie bono o wartości 200, a nie 300 czy 400 zł. Sąd I instancji podkreślił, że płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Twierdzenia płatnika, jakoby znał sytuację rodzinną i majątkową swoich pracowników, zdaniem Sądu Okręgowego nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd I instancji dokonał bowiem porównania sytuacji rodzinnej i majątkowej poszczególnych pracowników oraz wysokości otrzymanych przez nich bonów i powziął na tej podstawie uzasadnione wątpliwości co do charakteru wypłaconych przez płatnika świadczeń socjalnych. Zdaniem Sądu I instancji występowały nieuzasadnione różnice między wysokościami bonów przyznanych w grudniu 2002 r. oraz w kwietniu 2004 r., marcu i grudniu 2005 r. Brak zależności pomiędzy sytuacją materialną pracowników a wysokością bonów w ocenie Sądu I instancji potwierdza także sama analiza list płac przedstawionych przez płatnika. Z list tych wynika, że często pracownicy otrzymujący wyższe wynagrodzenia otrzymywali jednocześnie bono wyższej wartości, niż pracownicy niżej wynagradzani, ewentualnie bono w takiej samej wysokości jak oni. Sąd zauważył także, że bono o niższej wartości, bez względu na wysokość wynagrodzenia, otrzymywali pracownicy, którzy z jakichś przyczyn nie przepracowali pełnego miesiąca, np. byli na zwolnieniu lekarskim, urlopie. W świetle tego, zdaniem Sądu Okręgowego brak było podstaw do przyjęcia, że wysokość bonów wypłacanych zainteresowanym przez płatnika w okresie świąt w latach 2002-2009 zależała od ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Odwołując się do zasad doświadczenia życiowego, Sąd I instancji zważył nadto, że nieprawdopodobnym jest by pracodawca (ani nawet poszczególni kierownicy sklepów) zatrudniający w zakładzie pracy ponad 100 osób był na tyle dobrze zorientowany w stale zmieniającej się sytuacji rodzinno-majątkowej swoich pracowników, by w procedurze przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie posłużyć się stosownymi oświadczeniami o sytuacji majątkowej osób uprawnionych. Sąd Okręgowy dostrzegł co prawda, że przepis określający kryteria socjalne jest dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych wskazówek dotyczących gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych. 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 bonów. Nawet jeżeli E. K. faktycznie znał sytuację bytową swoich pracowników, to w kontekście poczynionych wyżej ustaleń nie ma podstaw do przyjęcia, że sytuacja ta miała wpływ na wysokość przyznawanych świadczeń z funduszu. Powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 16 września 2009 r., sygn. akt I UK 121/09) Sąd I instancji akcentował, że podstawowym kryterium dysponowania środkami funduszu określonym w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest kryterium oparte na ocenie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów towarowych z kryterium socjalnym, to bono należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek. Reasumując, Sąd Okręgowy przyjął, że pomimo iż środki na bono towarowe pochodziły z funduszu świadczeń socjalnych, to sposób dysponowania nimi pozostawał w sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, bowiem przyznanie tych świadczeń nie było zależne od sytuacji majątkowej, życiowej czy rodzinnej uprawnionych. Pracodawca bowiem co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi.

Apelację od powyższego wyroku co do punktu I. złożył płatnik E. K., zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie :

1. art. 6 k.c. w zw. z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz w zw. z art. § 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 ubezpieczenie emerytalne i rentowe przez niewskazanie dowodów potwierdzających, że wydane przez płatnika ubezpieczonym bony towarowe w okresie wzmożonych zakupów z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia jako świadczenie w całości sfinansowane ze środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie ma charakteru socjalnego,

2. art. 6 k.c. w zw. z art. 233 § 1 i § 2 k.p.c. poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu za podstawę zaskarżonego orzeczenia dowodów przedstawionych wyłącznie przez płatnika, którym Sąd dowolnie odmówił wiarygodności i mocy dowodowej pomimo nie zakwestionowania tych dowodów i nie przedstawienia innych dowodów w procesie przez organ rentowy, a także na braku oceny znaczenia zarówno odmowy przedstawienia w procesie przez pozwanego dowodów, jak i nie wdania się pozwanego w spór,

3. art. 86 w zw. z art. 32 ustawy z dnia z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez błędną ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przeprowadzeniu kontroli w zakresie zgłaszania przez powoda do ubezpieczenia zdrowotnego ubezpieczonych, na podstawie przepisów art. 86 ust. 1 i art. 32 ustawy z dnia z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, które nie stanowią podstawy prawnej, upoważniającej pozwanego do dokonania tej czynności prawnej. Pozwany dokonał kontroli powoda w zakresie składek na ubezpieczenie zdrowotne biorąc za podstawę art. 86 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, który na podstawie art. 32 tej ustawy stosuje się wyłącznie do postępowania kontrolnego w zakresie składek na ubezpieczenia społeczne, a więc ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, gdyż enumeratywne wyliczenie w art. 32 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych rodzajów składek nie obejmuje zastosowania przepisów dotyczących kontroli w zakresie tych składek,

4. § 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 ubezpieczenie emerytalne i rentowe poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na stwierdzeniu, że powód do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonych ma obowiązek wliczyć, nie stanowiące podstawy wymiaru tych składek, świadczenie w całości finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci równowartości wydanych bonów towarowych z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia,

5. art. 8 ust. 1 i ust. 2 w zw. z art. 2 pkt. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że wydane przez powoda ubezpieczonym w okresie wzmożonych zakupów bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia jako świadczenie w całości sfinansowane ze środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie ma charakteru socjalnego.

Ponadto apelujący zarzucił nierozpoznanie przez Sąd całości sprawy oraz sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegające na tym, że :

- sąd nie ustosunkował się do treści wszystkich zarzutów oraz uzasadniających je twierdzeń, zawartych w poszczególnych odwołaniach,

- rozstrzygnął sprawę na niekorzyść powoda, mając za podstawę zademonstrowane przez powoda na rozprawie dowody potwierdzające zasadność zarzutów zawartych w odwołaniach od decyzji pozwanego, który na rozprawie nie tylko nie zaprzeczył tym dowodom i nie powołał dowodów przeciwnych, ale w ogóle nie wdał się w spór w rozumieniu art. 221 w zw. z art. 3 k.p.c.,

- sąd nie wyjaśnił na podstawie jakich dowodów uznał, że bony towarowe wypłacone zainteresowanym były de facto nagrodami, skoro powód przedstawił dowód w postaci list płac, na których uwzględnione są poszczególne składniki wynagrodzenia składające się z wynagrodzenia zasadniczego, przyznawanych za pracę nagród pieniężnych oraz oddzielnie kwotowe wartości bonów towarowych sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jako i wydanych nie za pracę, a wyłącznie z okazji wzmożonych zakupów świątecznych,

Wskazując na powyższe zarzuty E. K. wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie I, poprzez uwzględnienie odwołań od wskazanych w nim decyzji i orzeczenie, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanych nie wlicza się świadczenia finansowanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci bonów towarowych wydanych przez powoda z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w punkcie I. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest uzasadniona.

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 płatnika E. K. w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Sąd Okręgowy skoncentrował weryfikację legalności zaskarżonych 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 ustalania 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 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 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 m. in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia 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 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 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 Zakładzie (...), 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 cele związane ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocnymi. Jednocześnie regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania przez pracowników o pomoc tym zakresie i bezspornie bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Środkami funduszu zgodnie z regulaminem administruje kierownik zakładu. 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 Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Powyższe okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentacji księgowej i nie ma podstaw do ich kwestionowania. Już w świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu Apelacyjnego należało przyjąć, że bony towarowe wypłacane pracownikom były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. 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.s.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół 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 boni 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 (np. kierownik sklepu lub brygadzysta). 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 E. K. regulował, że przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Postanowiono nadto, że środkami funduszu administruje kierownik zakładu, a decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z kierownikami zakładu. Wysokość świadczeń ustalali na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników - brygadzysta produkcji, brygadzysta 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 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 oraz założenie, że pracodawca faktycznie nie mógł mieć rozpoznania w sytuacji około 100 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. Niecelowo więc sąd I instancji opierając rozstrzygnięcie na wybiórczym porównaniu zarobków kilkunastu pracowników i wysokości otrzymanych od nich bonów, de facto sam ustalił najważniejsze kryterium, które jednak nie wynika ani z uzgodnień płatnika z pracownikami regulowanych regulaminem, ani też nie znalazło potwierdzenia w zeznaniach świadków. Argumentacja Sądu Okręgowego 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 ten sąd.

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. Nieprawidłowości w tym zakresie nie stwierdziła też PIP, ani ZUS w ramach kontroli przeprowadzonej w 2002 r. W tym też zakresie Sąd Okręgowy niesłusznie zdewaluował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów. Przede wszystkim Sąd Apelacyjny dostrzega, że wyciągi z kont pracowników dowodzą, że w spornym okresie płatnik zatrudniał maksymalnie około 130 pracowników, w tym przy produkcji i w sklepach. W grudniu 2002 r. pracodawca rozdysponował bony zaledwie pośród 65 pracowników, w marcu 2004 r. bony przyznano 60 osobom i dopiero od grudnia 2004 r. liczba pracowników zaczęła oscylować około 100. Największą grupę - 127 pracowników - obdarował bonami w grudniu 2006 r. Stopniowe narastanie liczby pracowników z kolejnymi latami oraz ich liczba w 2002 r. (65 osób) i w 2004 r. (60 osób), a priori nie wyklucza 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. W istocie zeznający w sprawie świadkowie potwierdzili, że pracodawca stale przebywał w zakładzie pracy, niejednokrotnie rozmawiał z pracownikami, pytając o ich sytuację rodzinną i majątkową. K. Ś. przyznał, że bony na Boże Narodzenie i Wielkanoc dostawali ze świadczeń socjalnych. Świadek zeznał, że szef przeznaczał pewną kwotę z socjalnego i mówił, że ci co mają biedę dostaną więcej, a ci co są samotni dostaną mniej bonów. Jednocześnie podał, że szef co roku zwoływał brygadzystów, przedstawicieli ze sklepów i kierowców na zebranie i mówił, że przeznacza taką a taką kwotę na bony. Potwierdził nadto, że pracownicy, którzy dobrze wykonują swoją pracę ponadto dostają premie, natomiast bony należały się każdemu, jednemu mniej, a drugiemu więcej. Podobnie H. K. przyznał, że bony były dzielone w zależności od sytuacji życiowej i majątkowej. Nikt nie składał oświadczeń o dochodzie na członka rodziny, ale szef poznawał ludzi podczas rozmowy i dowiadywał się o nich bardzo dużo. Świadek przyznał, że pracodawca stale jest w zakładzie i ma bezpośredni kontakt z pracownikami, w tym też ze sprzedawcami. W. K., były pracownik płatnika, również podała, że dostawała bony na święta. Choć nie zna zasad ich przyznawania wskazała, że nigdy nie składała oświadczenia o stanie rodzinnym i majątkowym, jednak E. K. znał sytuację materialną pracowników. Według treści zeznań świadka, szef przychodził do biura i pytał się jak się wiedzie świadkowi. Również A. D. (1) podała, że bony były przyznawane według kryterium socjalnego i potwierdziła, że szef zna sytuację materialną i osobistą każdego pracownika, ponieważ rozmawia z nimi przy przyjęciu do pracy, a później jeżdżąc po sklepach. Przyznała, że płatnik rozmawia też z pracownikami telefonicznie. Według jej wersji, bony przyznawane były w wysokości zależnej od sytuacji materialnej pracowników, ale nie od stażu pracy. Także A. K. potwierdziła, że bony przyznawane przez płatnika zależały od sytuacji życiowej, którą znał przełożony, bo odwiedzał często pracowników w sklepie, a świadek sama jest w stałym kontakcie telefonicznym z szefem. Nie sposób przy tym pominąć, że z ustaleń podjętych w sprawie wynika, że niejednokrotnie pracownikami płatnika byli członkowie tej samej rodziny (jak np. K. Ś. i jego żona, W. K. jej matka G. i siostra C., A. D. (1) i jej wujek M. D. oraz kuzynka A. D. (2) i ciotka E. D.). Ta okoliczność dodatkowo uwiarygadnia tezę skarżącego, że znał swoich podwładnych i bez konieczności gromadzenia w tym zakresie szczególnie sformalizowanej dokumentacji mógł być zorientowany w ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Ważne jest wreszcie ustalenie, że każdorazowo bony przyznawane pracownikom w poszczególnych okresach były w różnej wysokości od 50 do 500 zł. Nie zaprzeczono, aby wysokość bonów na listach akceptowanych później przez płatnika, ustalali kierownicy sklepów raz brygadziści.

Reasumując, 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 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. Zdaniem Sądu Odwoławczego

powyższych wniosków nie przekreśla analiza zarobków dokonana przez Sąd I instancji, która miała doprowadzić do ustalenia, że pracownicy mniej zarabiający lub z większą ilością dzieci na utrzymaniu otrzymywali boni w mniejszej lub równej wysokości z pracownikami bezdzietnymi lub z wyższymi zarobkami. Przede wszystkim Sąd Apelacyjny dostrzega, że analiza zarobków dokonana przez Sąd Okręgowy odnosi się do okresu po 2006 r., podczas gdy objęte postępowaniem decyzje dotyczą okresu od grudnia 2005r. Poza tym analiza dotyczy wyłącznie miesiąca, w którym przyznano boni w odniesieniu do zarobku osoby uprawnionej za ten miesiąc, natomiast poza jej zakresem pozostały inne możliwości i źródła zarobkowania, w tym choćby średni dochód uprawnionego (liczony z kilku miesięcy wstecz), liczba osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, wysokość ich dochodów, jak i ewentualne inne aspekty zdrowotne i rodzinne, w tym wiek osób pozostających na utrzymaniu pracowników ich szczególne potrzeby życiowe, posiadane majątki, które tylko w całości składają się na sytuację życiową, rodzinną i majątkową pracownika. Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika dotycząca wyłącznie miesiąca, w którym boni przyznano sama w sobie nie określa sytuacji życiowej ani materialnej.

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

W materiale sprawy nie ma też potwierdzenia tezy Sądu Okręgowego i organu rentowego, jakoby wysokość boni przyznawanych przez płatnika uzależniona była od stażu i wydajności pracy uprawnionych. Co prawda E. K. wskazał na to w toku zeznań przed organem rentowym, jednak w toku postępowania sądowego wersji tej wyraźnie zaprzeczył, zatem to twierdzenie było wyraźnie odosobnione w świetle całokształtu dowodów. Nie wykazano bowiem żadnego innego dowodu, który potwierdzałby to założenie. Akta pracodawcy ujawniają przy tym, że w związku z wydajnością pracy pracownicy otrzymywali nagrody, zatem dodatkowa w tej mierze gratyfikacja w postaci boni udzielanych w okresie przedświątecznym nie ma także racjonalnego uzasadnienia.

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 boni wypłaconych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przekazane zainteresowanym 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 E. K. jest stroną wygrywającą, a jedyny poniesiony przez niego wydatek związany jest z opłatą od apelacji w wysokości 60 zł.

W części wstępnej wyroku Sądu Okręgowego omyłkowo oznaczono przedmiot sprawy: „o ustalenie obowiązku ubezpieczenia”, podczas gdy z akt postępowania wynika, że sprawa toczy się o ustalenie wysokości podstawy wymiaru składek. Organ rentowy, a następnie Sąd Okręgowy nie orzekały o podleganiu lub niepodleganiu obowiązkowi ubezpieczeń społecznych. Zgodnie zatem z treścią przepisu art. 350 § 1 k.p.c., mając na uwadze wskazany powyżej błąd pisarski w komparycji wyroku z dnia 23 lutego 2012 r., Sąd Apelacyjny orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

SSA Barbara Białecka SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak