

Sygn. akt III AUa 780/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 listopada 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Romana Mrotek (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSA Zofia Rybicka - Szkibieli
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 7 listopada 2012 r. w Szczecinie

sprawy Cukierni (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych M. B., B. B., G. B., P. B., K. C., K. D., D. G. i T. G.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 25 czerwca 2012 r. sygn. akt VI U 344/12

1. oddala apelację,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz Cukierni (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 120 zł (kwotę sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSA Zofia Rybicka - Szkibieli SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III AUa 780/12

UZASADNIENIE

W dniu 8 grudnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika - Cukierni (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. wydał decyzje, w których stwierdził, że pomoc socjalna udzielona w formie bonów towarowych, finansowana z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i przyznana zainteresowanym B. B., M. B., D. G., P. B., K. C., T. G., G. B. i K. D. w latach 2003 - 2010, stosownie

do okresów zatrudnienia poszczególnych pracowników, nie miała charakteru socjalnego, w związku z czym należało ją uznać za przychód zainteresowanych wynikający ze stosunku pracy, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w wysokościach wskazanych w decyzjach dotyczących poszczególnych zainteresowanych.

(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. - odwołał się od powyższych decyzji dotyczących ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników objętych ww. decyzjami ZUS.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie w całości, z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji, a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że ustalił, iż podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych D. G., P. B., K. C., T. G., G. B., K. D., M. B. i B. B. - jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek Cukierni (...) spółki z ograniczenia odpowiedzialnością w S. - nie stanowi wartość wydanych zainteresowanemu w latach 2003-2010 bonów towarowych, sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika.

Z ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji wynika, że Cukiernia (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. działa w branży spożywczej od 2000 r., zatrudniając na przestrzeni lat (od 2003 r. do 2010 r.) stale ok. 150-250 osób.

Od 1 stycznia 2003 roku w Cukierni (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialności obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zapisy tego regulaminu jak również kryteria przyznawania poszczególnych świadczeń socjalnych były konsultowane z pracownikami, których reprezentował przedstawiciel załogi B. B..

W okresie objętym zaskarżonymi decyzjami ZUS środki z Funduszu przeznaczone były głównie na sfinansowanie wypoczynku pracowników (tzw. wczasy pod gruszą), zapomogi losowe oraz okresową pomoc dla pracowników w postaci bonów wypłacanych w okresach przedświątecznych (np. przed Wielkanocą 2005 r.), czy w innych okresach zwiększonych potrzeb pracowników, na podstawie § 3 pkt 6 Regulaminu, stosownie do którego środki funduszu przeznacza się m.in. na udzielenie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, udzielonej w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych.

W Regulaminie ustalono, że przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników (§ 5 pkt 1). W punkcie 2 § 5 zastrzeżono przy tym, że podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na jedną osobę w rodzinie pracownika, wskazany w oświadczeniu osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Odnośnie natomiast świadczeń w postaci bonów towarowych, tj. pomocy udzielanej na podstawie § 3 pkt 6 Regulaminu, pracodawca przewidział, że pomoc materialna, o której mowa w § 3 pkt 6 jest udzielana na podstawie decyzji kierownika zakładu i jest zróżnicowana w zależności od sytuacji materialnej, a jako kryterium przyjmuje się stan rodzinny - dzieci, na które pobierany jest zasiłek rodzinny w zakładzie pracy.

W latach 2003-2010 warunki i kryteria przyznawania pomocy z funduszu socjalnego spółki w postaci bonów towarowych regulowane były Zarządzeniami Dyrektora. Wydanie poszczególnych zarządzeń (i ich treść) uzgadniane było z przedstawicielem załogi i z reguły poprzedzane było także spotkaniem z pracownikami.

W zarządzeniu z dnia 18 listopada 2003 r., wskazując wysokość bonów towarowych dla pracowników, pracodawca przewidział, że biorąc pod uwagę stan środków ZFŚS, kwotą podstawową będzie 270 zł na etat, przy czym jeżeli pracownik pobiera zasiłek rodzinny, to kwota ta będzie zwiększona o 20 zł. Podobne postanowienie zawarto w Zarządzeniu Dyrektora z dnia 8 listopada 2004 r., z tym że za etat (niezależnie od dodatku w kwocie 20 zł uzależnionego od pobierania zasiłku rodzinnego) pracodawca przewidział bonusy w kwocie 300 zł. Powyższe regulacje utrzymano także zarządzeniami Dyrektora z dnia 9 marca 2005 r.

Natomiast na mocy Zarządzenia Dyrektora z dnia 15 listopada 2006 r. przyznano pracownikom prawo do ubiegania się o bony towarowe w kwocie podstawowej 300 zł za etat, przy czym jeżeli wynagrodzenie pracownika z ostatnich trzech miesięcy było niższe niż średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej, to kwota ta zwiększana była o 20 zł. Natomiast w Zarządzeniu z dnia 30 października 2007 r. jako kwotę podstawową wskazano 400 zł, a jako dodatek z tytułu osiągania dochodu niższego niż średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej -50 zł.

Analogiczne regulacje wprowadzono Zarządzeniami Dyrektora z 7 listopada 2008 r., 27 października 2009 r. i 19 października 2010 r., z tym, że podstawowe wartości bonów oraz dodatki z tytułu pobierania przez pracownika wynagrodzenia niższego niż średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w III kwartale wynosiły odpowiednio: 600 zł kwoty podstawowej i 100 zł dodatku w 2008 roku, 350 zł i 50 zł w 2009 r. oraz 550 i 100 zł w 2010 r.

Średnie wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w 2006 r. i 2007 r. wynosiły kolejno 2.657,99 zł, i 2.951,67 zł. Natomiast średnie wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w III kwartałach 2008, 2009 i 2010 r. wynosiły odpowiednio 3.181,46 zł, 3.306,38 zł i 3.379,02 zł.

Płatnik zwyczajowo przyznawał pracownikom pomoc socjalną w postaci bonów towarowych w okresie jesiennym, w związku ze zwiększonymi potrzebami pracowników związanymi z koniecznością zakupu opału na zimę, czy pomocy szkolnych dla dzieci. Poprzez wypłatę bonów pracodawca chciał wspomóc pracowników w okresie zwiększonych wydatków, o ile zgłosili oni takie zapotrzebowanie, podpisując się na liście wnioskodawców, deklarując tym samym, że ich sytuacja finansowa i rodzinna uzasadnia taką pomoc. Jednocześnie pracodawca próbował łagodzić dysproporcje w stanie majątkowym pracowników, wprowadzając dodatkowe kryteria wpływające na wysokość bonów, jak pobieranie zasiłku rodzinnego, czy wysokość wynagrodzenia. Szczególnie trudne sytuacje pracowników pracodawca rozpoznawał natomiast w ramach wniosków o indywidualne zapomogi.

Pracownicy ubiegający się o pomoc socjalną w postaci bonu towarowego zgłaszali swój wniosek na piśmie, podpisując się na zbiorczych listach, na których kwitowano także odbiór bonów. Czasami było tak, że pracownicy podpisywali się w rubryce, w jakiej odnotowywano wnioski, następnie kadry weryfikowały ilość pracowników uprawnionych i wysokość przysługujących im bonów (zgodnie z kryteriami wskazanymi w zarządzeniach), a w dalszej kolejności zamawiano bony i rozdzielano je pomiędzy pracowników, którzy w drugiej rubryce, na tej samej liście, kwitowali ich odbiór. Innym razem bywało natomiast tak, że pracodawca - mając na uwadze ilość środków w Funduszu zamawiał bony w oparciu o stan osób zatrudnionych w firmie, a następnie pracownicy w tym samym czasie podpisywali się w obu rubrykach na liście uprawnionych i pobierali bony, a w razie niezgłoszenia wniosku przez jakiegoś pracownika jego bony rozdzielane były przez pracodawcę na osoby o najtrudniejszej sytuacji materialnej (na podstawie indywidualnych wniosków).

Podpisując listę, pracownicy potwierdzali zarazem - co wynikało wprost z treści zarządzeń Dyrektora - że ubiegają się o pomoc z funduszu socjalnego i że ich sytuacja wymaga pomocy w kwocie co najmniej podstawowej.

Pracodawca weryfikował jedynie prawo pracowników do zwiększonej kwoty bonów z tytułu pobierania zasiłku rodzinnego, a w kolejnych latach - z tytułu osiągania dochodu niższego niż średnie wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw. Z uwagi na dużą ilość zatrudnianych w Cukierni osób oraz jednoczesne niedobory kadrowe płatnik nie sprawdzał natomiast szczegółowo sytuacji materialnej i rodzinnej poszczególnych wnioskodawców pod kątem przysługującego im prawa do pomocy w postaci wypłaty bonów w kwocie podstawowej. W Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Cukierni (...) sp. z o.o. przewidziano jednak, że w przypadku złożenia przez osobę uprawnioną oświadczenia zawierającego nieprawdziwe dane, nie będzie ona uwzględniana przy rozpatrywaniu wniosków o świadczenia socjalne przez okres trzech kolejnych lat (§ 6 pkt 5).

W okresach objętych decyzjami ZUS w Cukierni (...) sp. z o.o. zatrudnieni byli m.in. D. G., P. B., K. C., T. G., G. B., K. D., M. B. i B. B.. D. G. zatrudniona jest w Cukierni (...) od 1 stycznia 1995 r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Początkowo jej wynagrodzenie wynosiło 10.000.000 starych złotych, a następnie - w latach 2003-2010 r. - 4.700 zł, 3.850 zł (od 1.09.2004 r.), 4.500 zł (od 1.05.2005 r.), 5.200 zł (od 1.06.2006 r.), 5.700 zł (od 1.11.2007 r.), 6.500 zł (od 1.01.2010 r.) brutto. Zainteresowana nie pobierała zasiłku rodzinnego na dzieci. W latach 2003-2010 r. D. G.

przyznano bony o wartości: 270 zł w grudniu 2003 r., po 300 zł w grudniu 2004 r., w kwietniu 2005 r. i grudniu 2006 r., 400 zł w grudniu 2007 r., 600 zł w grudniu 2008 r., 350 zł w grudniu 2009 r., 550 zł w grudniu 2010 r.

G. B. zatrudniona jest w Cukierni (...) od 14 sierpnia 2001 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ciastkarza. Początkowo zainteresowana zatrudniona była na czas określony do dnia 31 lipca 2002 r., a następnie angaż przedłużano do dnia 31 lipca 2004 r., 31 lipca 2006 r., 31 lipca 2009 r., aż w końcu na czas nieokreślony. Wynagrodzenie G. B. wynosiło początkowo 900 zł, a następnie 1.100 zł (od 1.06.2006 r.), 1.250 zł (od 1.08.2009 r.), 1.300 zł (od 1.01.2010 r.) i 1.370 zł (od 1.01.2011 r.). G. B. ma dwoje dzieci (roczniki 1983 i 1989). W 2006 r. zainteresowana pobierała zasiłek rodzinny na dzieci.

W okresie od 2003 do 2010 r. płatnik wypłacił zainteresowanej bony towarowe o wartości: 270 zł w grudniu 2003 r., po 300 zł w grudniu 2004 r. i w kwietniu 2005 r., 320 zł w grudniu 2006 r., 450 zł w grudniu 2007 r., 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r.

K. C. zatrudniona jest w Cukierni (...) od 1 stycznia 2007 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ciastkarza. Początkowo zainteresowana zatrudniona była na czas określony do dnia 31 grudnia 2007 r., a następnie angaż przedłużono do dnia 31 grudnia 2010 r., a po tej dacie – na czas nieokreślony. Wynagrodzenie pracownicy wynosiło początkowo 1.100 zł, a następnie 1.130 zł (od 1.08.2008 r.), 1250 zł (od 1.01.2010 r.), i 1320 zł (od 1.01.2011 r.).

W okresie zatrudnienia wypłacono zainteresowanej bony towarowe o wartości: 450 zł w grudniu 2007 r., 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r.

M. B. zatrudniona jest w Cukierni (...) od 1 września 2005 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ciastkarza. Początkowo zainteresowana zatrudniona była na czas określony do dnia 31 sierpnia 2007 r., a następnie umowę przedłużono do dnia 31 sierpnia 2010 r. Od dnia 1 września 2010 r. zainteresowana jest zatrudniona w Cukierni na czas nieokreślony. Wynagrodzenie M. B. wynosiło początkowo 1.000 zł, a następnie 1.100 zł (od 1.06.2006 r.), 1.250 zł (od 1.07.2007 r.) i 1.450 zł (od 1.09.2010 r.). M. B. przyznano w okresie jej zatrudnienia bony towarowe opiewające na kwoty: 320 zł w grudniu 2006 r., 450 zł w grudniu 2007 r., 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r.

P. B. zatrudniony jest w Cukierni (...) od 15 września 2009 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ciastkarza-operatora. Początkowo zainteresowany zatrudniony był na czas określony do dnia 31 sierpnia 2011 r., a następnie angaż przedłużono na czas nieokreślony. Wynagrodzenie P. B. wynosiło początkowo 1.500 zł, a następnie 1.550 zł (od 1.01.2010 r.) i 1.720 zł (od 1.03.2011 r.). Wcześniej P. B. zatrudniony był w Cukierni (...) sp. z o.o. w okresie od 11 listopada 1995 r. do 17 sierpnia 2007 r. W 2006 r. wynagrodzenie zainteresowanego (2.360,40 zł) było niższe niż średnie wynagrodzenie w sferze przedsiębiorstw wynoszące 2.657,99 zł. podobnie, niższe wynagrodzenie niż średnia krajowa zainteresowany osiągnął w 2010 r. (2.910,60 zł przy średniej krajowej 3.379,02 zł). W okresie objętym zaskarżoną decyzją P. B. wypłacono bony towarowe: 270 zł w grudniu 2003 r., 300 zł w grudniu 2004 r. i w kwietniu 2005 r., 320 zł w grudniu 2006 r., 650 zł w grudniu 2010 r.

T. G. zatrudniony jest w Cukierni (...) od 1 kwietnia 2008 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku ciastkarza przygotowania produkcji. Początkowo zainteresowany zatrudniony był na czas określony do dnia 31 marca 2009 r., a następnie angaż przedłużono do dnia 31 marca 2012 r. Wynagrodzenie P. B. wynosiło początkowo 1.400 zł, a następnie 1.600 zł (od 1.04.2009 r.) i 1.950 zł (od 1.11.2010 r.). Wysokość przyznanych zainteresowanemu w spornym okresie bonów towarowych wynosiła: 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r.

B. B. zatrudniony jest w Cukierni (...) sp. z o.o. od dnia 2 stycznia 1995 roku w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku mechanik-konserwator. Wynagrodzenie B. B. wynosiło początkowo 5.000.000 starych złotych, a następnie, w latach 2003-2010, 2.350 zł (od 1.08.2002 r.), 2.447 zł (od 1.01.2004 r.), 2.650 zł (od 1.06.2006 r.), 2.770 zł (od 1.01.2010 r.) i 2.840 zł (od 1.01.2011 r.). W latach 2003 - 2006 zainteresowany nie pobierał zasiłku rodzinnego na dzieci. W okresie objętym zaskarżoną decyzją pracownik otrzymał od pracodawcy bony towarowe o wartości: 270

zł w grudniu 2003 r., po 300 zł w grudniu 2004 r., kwietniu 2005 r. i grudniu 2006 r., 400 zł w grudniu 2007 r., 600 zł w grudniu 2008 r., 350 zł w grudniu 2009 r., 550 zł w grudniu 2010 r.

K. D. (w okresie objętym sporem nosząca nazwisko N.) zatrudniona była w Cukierni (...) sp. z o.o. w okresie od 12 listopada 2003 r. do 31 lipca 2007 r. Wynagrodzenie zainteresowanej wynosiło początkowo 830 złotych, a następnie wzrosło do 900 zł (od 1.06.2004 r.), 1.000 zł (od 1.09.2004 r.), 1.300 zł (od 1.07.2005 r.), 1.500 zł (od 1.10.2005 r.) i 1.600 zł (od 1.03.2006 r.). W okresie zatrudnienia u płatnika zainteresowana nie pobierała zasiłku rodzinnego na dzieci; była panną i nie miała nikogo na utrzymaniu. Wysokość przyznanych pracownicy w spornym okresie bonów towarowych wynosiła: po 300 zł w grudniu 2004 r. i kwietniu 2005 r., 320 zł w grudniu 2006 r.

Płatnik nie doliczył wartości bonów przyznanych ww. pracownikom do przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wymienionych wyżej pracowników.

Niektórzy pracownicy, pomimo wpisania ich przez pracodawcę na wstępną listę, na której składano wnioski o wypłatę bonów i kwitowano odbiór przyznanych świadczeń, nie wnioskowali o przydział bonów. Wniosków takich nie składali w 2003 r., 2004 r., 2005 r. i 2006 r. m.in. K. S. i Z. J. - członkowie zarządu Cukierni – z uwagi na niespełnienie w tym czasie kryteriów otrzymania pomocy z funduszu socjalnego (choćby w stopniu podstawowym).

W Cukierni (...) bony przyznawano także emerytom, rencistom i osobom pozostającym na urloпах wychowawczych. Niezależnie od tego, ze środków pochodzącymi spoza Funduszu, pracodawca przyznawał świadczenia w postaci bonów osobom wykonującym pracę w ramach umów cywilnoprawnych.

Po tak poczynionych ustaleniach faktycznych Sąd Okręgowy uznał, że odwołania płatnika zasługiwały na uwzględnienie. Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, że przedmiotem postępowania w połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawach zainteresowanych D. G., P. B., K. C., T. G., G. B., K. D., M. B. i B. B. była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych w latach 2003-2010 r., w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny świadczenia w postaci bonów towarowych sfinansowanych przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wydanych zainteresowanym w okresach objętych spornymi decyzjami.

Sąd wskazał, że okoliczności faktyczne poszczególnych spraw w zasadzie były między stronami bezsporne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ani nie kwestionował faktu, że środki objęte przedmiotowymi decyzjami pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i miały charakter bonów towarowych, ani nie negował okoliczności, że wartość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom zależała - w zależności od okresu - od tego czy pracownik pobierał zasiłek rodzinny, czy też od wysokości zarobków pracownika w stosunku do średniej krajowej. W ocenie ZUS wypłaty z funduszu nie miały jednak charakteru socjalnego, na co wskazywać miał fakt, że pracodawca przed ustaleniem wysokości bonów dla poszczególnych pracowników nie badał szczegółowo ich sytuacji bytowej - finansowej i rodzinnej, od której uzależniać powinien wysokość wypłacanych świadczeń.

Analizując stan faktyczny sprawy Sąd oparł się w szczególności na dokumentach zgromadzonych w aktach (Regulaminie ZFŚS, Zarządzeniach Dyrektora, listach płac i listach wypłat bonów), jak również na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych poszczególnych zainteresowanych. Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu, stąd też Sąd uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Nadto Sąd ocenił wiarygodność zeznań przesłuchanych w prawie osób (stron: K. S. zeznającego za odwołującego się oraz zainteresowanych B. B. i K. D., a także świadka B. Ł. M.). Zeznania te Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne, albowiem wszystkie osoby zeznawały spójnie, a ich wypowiedzi korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Wszystkie te dowody stanowiły potwierdzenie okoliczności faktycznych przyznanych w toku procesu przez strony i stanowiących podstawę ustaleń zaskarżonych decyzji.

Sąd wyjaśnił, że sporne okazały się w niniejszym postępowaniu kwestie prawne dotyczące możliwości oskładkowania świadczeń pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Okręgowy w oparciu treść art. 18 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ 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, art.11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, wskazał, że za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jednocześnie jednak Sąd wyjaśnił, że 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, z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przy tym, do dnia 30 stycznia 2004 r., na mocy powoływanego wyżej rozporządzenia, (§ 2 pkt 12), z podstawy wymiaru składek wprost wyłączono „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 podlegały one wymianie na pieniądze - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”.

W ocenie Sądu Okręgowego w tej sytuacji, skoro w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe, 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. Sytuacja byłaby odmienna jedynie w przypadku, gdyby wypłaty te miały na celu obejście prawa, tzn. formalnie byłyby wypłacane ze środków pochodzących z Funduszu, ale faktycznie nie znajdowałyby żadnego uzasadnienia w świetle przepisów ustawy o zakładowym funduszu środków socjalnych. Sąd pierwszej instancji wskazał, że ewentualna niezgodność wypłat z samym Regulaminem, o ile miałyby one charakter socjalny, nie może zmieniać charakteru wypłaconych świadczeń jako wydatkowanych z Funduszu i niepodlegających oskładkowaniu, chyba że wypłaty takie poczynione zostały w celu obejścia przepisów. W każdym innym przypadku wypłaty z Funduszu podlegają wyłączeniu z oskładkowania, a organ rentowy nie ma podstaw do ingerencji w zasady przydziału bonów. Uprawnienia kontrolne w sposób dysponowania Funduszem przysługują jedynie związkom zawodowym i tylko one mogą wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Organ rentowy winien jedynie kontrolować, czy wypłaty dokonywane były w oparciu o przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W takiej sytuacji organ rentowy winien ustalić, czy świadczenia w postaci bonów towarowych przyznane zainteresowanym w niniejszej sprawie miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom - tj. znajdowały uzasadnienie w postanowieniach Regulaminu oraz samej ustawy- o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy (i nie miały żadnego związku z sytuacją materialną czy rodzinną pracowników) a co za tym idzie stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Sąd wyjaśnił, że do dokonania tego ustalenia konieczne było przeanalizowanie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i dokonanie oceny, czy w sprawach objętych zaskarżonymi decyzjami pracodawca prawidłowo realizował jej postanowienia.

Sąd pierwszej instancji po przytoczeniu treści art. 2 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wskazał, że na gruncie definicji działalności socjalnej w rozumieniu powołanego przepisu, wydanie pracownikom bonów towarowych jest formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej. Oceniając podstawę wypłaty bonów jako świadczeń wydatkowanych z Funduszu Socjalnego należy mieć na względzie

podstawową zasadę dysponowania środkami z funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 powyższej ustawy, zgodnie z którą przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady.

Sąd Okręgowy wskazał, że skoro to organ rentowy kwestionował poprawność obliczenia przez płatnika podstawy wymiaru składek od świadczeń zwolnionych co zasady - jako wypłaconych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - z obowiązku oskładkowania, to właśnie organ rentowy winien wykazać, że świadczenia wypłacone zainteresowanym tytułem bonów powinny zostać oskładkowane jako wypłacone przy obejściu przepisów prawa. Z drugiej strony płatnik winien dostarczyć dowodów na okoliczność, że środki wypłacone w formie bonów miały charakter socjalny.

W toku postępowania, zarówno przed organem rentowym, jak i przed Sądem, płatnik wskazywał, że przyznawane pracownikom bony miały charakter socjalny - wydawane były w okresach zwiększonych obciążeń finansowych, jako pomoc materialna dla pracowników w czasie kiedy musieli oni poczynić dodatkowe wydatki związane z koniecznością zakupu opału na zimę, czy pomocy naukowych dla dzieci rozpoczynających naukę w kolejnej klasie (bony wydawane w okresach jesiennych), ewentualnie na potrzeby organizacji świąt (Wielkanoc 2005). Powyższe potwierdzili przesłuchani w sprawie zainteresowani. W ocenie Sądu już z tej zatem przyczyny uznać należy, że ww. bony jako pomoc socjalną, nie zaś świadczenie związane z wykonywaniem przez pracowników obowiązków wynikających z obowiązującego ich zakresu czynności, tym bardziej że jak wynika z list wypłat bonów, świadczenia te otrzymywały także osoby nieświadczące pracy - emeryci, renciści, osoby na urloпах wychowawczych.

Dodatkowo pracodawca, zobligowany brzmieniem art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, różnicował wysokość wypłacanych świadczeń w zależności od dodatkowych kryteriów rodzinnych i finansowych występujących po stronie pracowników zgodnie z Regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie i modyfikowanym, w zakresie kryteriów przyznawanych z Funduszu świadczeń, Zarządzeniami Dyrektora wydawanymi po konsultacji z przedstawicielem załogi (a więc w takim samym dopuszczalnym trybie jak w przypadku ustanawiania Regulaminu). Na mocy wspomnianego Regulaminu, przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników (§ 5 pkt 1). W punkcie 2 § 5 zastrzeżono przy tym, że podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na jedną osobę w rodzinie pracownika, wskazany w oświadczeniu osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Odnośnie natomiast świadczeń w postaci bonów towarowych, tj. pomocy udzielanej na podstawie § 3 pkt 6 Regulaminu, pracodawca przewidział, iż pomoc materialna, o której mowa w § 3 pkt 6 jest udzielana na podstawie decyzji kierownika zakładu i jest zróżnicowana w zależności od sytuacji materialnej, a jako kryterium przyjmuje się stan rodzinny - dzieci, na które pobierany jest zasiłek rodzinny w zakładzie pracy. W kolejnych zarządzeniach Dyrektora ustalano stawki pomocy dla osób pobierających zasiłek rodzinny oraz dla osób wymagających pomocy w kwocie podstawowej, a w późniejszym okresie (od 2006 r.) - stawki pomocy podstawowej oraz dodatku przysługującego osobom pobierającym wynagrodzenie niższe niż średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej (w danym roku lub w 3 kwartale - w zależności od okresu).

W ocenie Sądu Okręgowego fakt, że pracodawca ustanowił tylko jedno kryterium, od którego zależała wysokość bonów poszczególnych pracowników - chociaż każdorazowo było to kryterium istotne i dające wyobrażenie o sytuacji materialnej poszczególnych pracowników (w szczególności w przypadku kryterium pobierania świadczeń rodzinnych, uzależnionych od dochodu na 1 osobę w gospodarstwie) — jak i okoliczność, że różnice w wysokości bonów osób pobierających zasiłek rodzinny (czy później w wysokości bonów pracowników osiągających niższe niż średnie wynagrodzenie w odniesieniu do stawek w gospodarce narodowej) a świadczeniami pobieranymi w ramach bonów przez innych pracowników (wymagających pomocy w stopniu podstawowym) była niezbyt duża (rzędu 20-100 zł), nie może przemawiać na niekorzyść pracodawcy, skoro ustawa o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie przewiduje kryteriów, według jakich przyznawane mają być świadczenia z funduszu, ani też nie określa progów finansowych czy wysokości świadczeń w poszczególnych sytuacjach bytowych osób uprawnionych. Sąd Okręgowy wskazał, że wartość bonów co do zasady nie była wysoka, stąd też nie należy oczekiwać znacznych różnic

w wysokości wypłacanych świadczeń na rzecz poszczególnych pracowników, dopatrując się w działaniu pracodawcy próby obejścia przepisów prawa. Tym bardziej, że zarówno kryteria przyznawania świadczeń, jak i ich wysokość była określana przez pracodawcę po konsultacjach z pracownikami i przy akceptacji przedstawiciela załogi.

W ocenie Sądu Okręgowego charakter bonów towarowych, jako dodatkowego wsparcia w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych, z istoty rzeczy wymusza na pracodawcy - w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnia on znaczną liczbę pracowników, jak to miało miejsce w Cukierni (...) - zbiorczą, ogólną ocenę sytuacji materialnej poszczególnych pracowników. Oczywistym jest, że przy liczbie osób zatrudnionych u płatnika, w szczególności w zestawieniu z niewielką liczbą osób zatrudnionych w kadrach, niemożliwym byłoby w krótkim okresie (na tyle by dysponować aktualnymi informacjami dotyczącymi sytuacji bytowej wszystkich pracowników) przeanalizować sytuację materialną i życiową wszystkich zatrudnionych. Tym samym różnicując wysokość bonów płatnik słusznie opierał się na obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, takich jak pobieranie przez niektórych z nich zasiłku rodzinnego czy też uzyskiwanie wynagrodzenia niższego niż średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Pracownicy pozostający w wyjątkowo trudnej sytuacji bytowej, spowodowanej innymi okolicznościami niż ww., mogli natomiast składać wnioski o indywidualne świadczenia z funduszu.

Sąd Okręgowy zauważył, że w Regulaminie Świadczeń Socjalnych nie przewidziano konkretnego dochodu na członka rodziny, od którego pracodawca uzależniał przyznanie pracownikowi pomocy socjalnej. Stąd też w ocenie Sądu pierwszej instancji brak jest podstaw do stwierdzenia, że przyznają bony na podstawie wniosków pracowników o przyznanie bonów składanych na zbiorczej liście (bez podania wysokości dochodu), pracodawca naruszał postanowienia Regulaminu. Płatnik pozostawał w zaufaniu do swoich pracowników, którzy w poszczególnych zarządzeniach informowani byli o tym, że bony przysługują jedynie osobom wymagającym pomocy w stopniu co najmniej podstawowym oraz, że złożenie przez nich podpisów na zbiorczej liście wniosków będzie jednoznaczne z oświadczeniem, że spełniają kryteria przyznania świadczenia. Jednocześnie w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w Cukierni (...) sp. z o.o. przewidziano, że w przypadku złożenia przez osobę uprawnioną oświadczenia zawierającego nieprawdziwe dane, nie będzie ona uwzględniana przy rozpatrywaniu wniosków o świadczenia socjalne przez okres trzech kolejnych lat (§ 6 pkt 5). Z listy wypłat bonów wynika natomiast, że w poszczególnych okresach niektórzy pracownicy nie składali wniosków o bony.

Na podstawie powyższych ustaleń Sąd Okręgowy stwierdził, że pracodawca nie traktował wypłacanych w formie bonów świadczeń jako dodatkowego wynagrodzenia ze stosunku pracy, natomiast uważał te świadczenia za pomoc socjalną i różnicował ich wysokość z uwzględnieniem sytuacji bytowej - rodzinnej i finansowej — swoich pracowników.

Kryteria wypłaty świadczeń przewidywał Regulamin, zmodyfikowany następnie Zarządzeniami Dyrektora. Jak już wyżej wspomniano, zarządzenia te wydawane były, podobnie jak to jest wymagane przy uchwalaniu Regulaminu, po konsultacjach z przedstawicielami załogi. Nawet jednak w razie przyjęcia, że w latach 2006 - 2010 r. (od kiedy zarządzeniami wprowadzono inne kryterium wypłaty świadczeń niż to wskazane w Regulaminie - wysokość zarobków zamiast faktu pobierania świadczenia rodzinnego), wypłaty świadczeń dokonywano niegodnie z postanowieniami Regulaminu (w którym jako kryterium przyznawania świadczeń przewidziano pobieranie przez pracownika zasiłku rodzinnego), brak jest w niniejszej sprawie podstaw do ustalenia, że środki wypłacone z rachunku funduszu socjalnego zostały wydatkowane niezgodnie z celem ustawy. Samo natomiast wypłacanie świadczeń niezgodnie z Regulaminem (np. na podstawie nieważnych bądź sprzecznych z regulaminem zarządzeń) stanowić może jedynie asumpt do żądania przez przedstawicieli załogi zwrotu niewłaściwie wykorzystanych środków do Funduszu, lub też podstawę żądania poszczególnych pracowników o wyrównanie należnych im świadczeń.

W ocenie Sądu Okręgowego materiał dowodowy nie daje również podstaw do stwierdzenia, że dokonując wypłat z Funduszu pracodawca działał w zamiarze uniknięcia obowiązku opłacenia składek od wydatkowanych w ten sposób należności. Okoliczność taka nie została przez organ rentowy udowodniona, natomiast płatnik wypłacał środki z funduszu w sposób zgodny z celem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Do 2005 r., tj. do czasu gdy kryterium wpływającym na wysokość bonów było pobieranie przez pracownika zasiłku rodzinnego na dzieci, pracodawca przyznał bony w podstawowej wysokości (270 zł w 2003 r., 300 zł w 2004 r. i 2005 r.) zarówno D. G., jak

i P. B., B. B. i K. D., albowiem w spornym okresie nie pobierali oni zasiłków rodzinnych. W przypadku G. B. płatnik wypłacił bony w podstawowej wysokości do 2005 r., zaś w 2006 r. wypłacił bony w wartości podwyższonej, mając na uwadze, że w tym czasie zainteresowana pobierała zasiłek.

Natomiast w kolejnych latach, od kiedy kryterium wg którego określano wysokość bonów stanowiła jedynie wysokość poborów pracownika (pracodawca nie miał już wglądu w aktualną sytuację rodzinną pracowników z uwagi na przejście obowiązku wypłaty zasiłku rodzinnego przez gminę), płatnik wydał bony w stawkach podstawowej (300 zł w 2006 r., 400 zł w 2007 r., 600 zł w 2008 r., 350 zł w 2009 r. i 550 zł w 2010 r.) jedynie D. G. i B. B., osiągającym dochody powyżej średniej krajowej, natomiast pozostałym zainteresowanym, tj. M. B., G. B., P. B., K. C., K. D. oraz T. G., wynagradzanym poniżej średniego wynagrodzenia w gospodarce krajowej, wydał bony wyższej wartości (320 zł w 2006 r., 450 zł w 2007 r., 700 zł w 2008 r., 450 zł w 2009 r. i 600 zł w 2010 r.). Wysokość przyznanych zainteresowanym bonów korespondowała zatem z zapisami Regulaminu i Zarządzeń. 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 Cukierni (...) i zmierzające do zlagodzenia 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, że wartość wydanych zainteresowanym w latach 2003-2010 r. bonów towarowych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych jako pracowników zatrudnionych w Cukierni (...) spółki z o.o. w S..

Nie uszło uwadze Sądu, że płatnik w odwołaniu od decyzji wskazał szereg zarzutów dotyczących prawidłowości decyzji organu rentowego w świetle przepisów k.p.a., jednakże zarzuty te nie miały wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Sąd Okręgowy, powołując orzecznictwo Sądu Najwyższego wyjaśnił, że zaskarżone decyzje stanowią rozstrzygnięcie organu rentowego odnośnie określenia wysokości należności z tytułu nieopłaconych składek na rzecz ZUS. Ich kontrola przez sąd ubezpieczeń społecznych nie mogła zatem polegać na badaniu wad postępowania administracyjnego, lecz sprowadzać się powinna wyłącznie do oceny ich zasadności na podstawie stosownych przepisów prawa materialnego. Nie jest bowiem dopuszczalna zmiana decyzji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych bez jej merytorycznego rozpoznania przez Sąd i przyjęcie za podstawę rozstrzygnięcia tylko tego, że postępowanie administracyjne przed wydaniem decyzji mogło być wadliwe.

Reasumując, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł organ rentowy, zaskarżając go w całości, wnosząc o jego zmianę i oddalenie odwołań w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Zaskarżonemu orzeczeniu organ rentowy zarzucił naruszenie art. 18 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z art. 8 ust 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych poprzez uznanie, że wypłaty dokonywane przez powoda nie stanowiły przychodu oraz nie wzięciu pod uwagę, iż przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, co w sprawie nie zostało prawidłowo dokonane;

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie jednostronnej oceny zebranego materiału dowodowego i uznania, iż świadczenia wypłacane przez powoda z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych były wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy wskazał, że zgodnie z art. 8 ust 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z tego Funduszu. Ustawodawca nie określił w sposób jednoznaczny sposobu dokumentowania informacji jednakże w literaturze podkreśla się, iż niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym będą wynikać z dokumentów zgromadzonych

w aktach osobowych pracownika w pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia. Oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie, ale możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte.

Zdaniem apelującego z materiału zgromadzonego w sprawie a w szczególności z Regulaminu ZFŚS obowiązującego u powoda, Zarządzeniach Dyrektora, listach płac i listach wypłat bonów wynika, że nie zostały spełnione wszystkie kryteria pozwalające na uznanie dokonywanych wypłat jako socjalnych. Organ rentowy podniósł, że sytuacja materialna nie była szczegółowo badana, co potwierdziły zeznania Pani B. R. M. złożone w toku czynności kontrolnych w dniu 21.01.2011 r. W/w podkreśliła, iż sytuacja materialna pracowników nie była badana indywidualnie zaś podstawami do wypłat ekwiwalentów były Zarządzenia dyrektora. W aktach sprawy nie ma ponadto dokumentów świadczących o składanych oświadczeniach dotyczących osiągniętych przez pracowników. Według apelującego w takiej sytuacji nie można uznać, że podstawą wypłat należności bardzo do siebie zbliżonych kwotowo była wiedza o zasiłkach rodzinnych, czy osiąganie niższego niż średnie wynagrodzenia.

Organ rentowy wskazał, że Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący u płatnika w § 5 określał wprost, iż podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń stanowił dochód przypadający na jedną osobę w rodzinie pracownika, wskazany w oświadczeniu osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Pomimo tego, u płatnika nie pobierano od pracowników stosownych informacji. Zdaniem organu rentowego niezrozumiałym jest argument Sądu Okręgowego, w którym podał jako oczywistą niemożliwość dysponowanie aktualnymi informacjami dotyczącymi bytowej sytuacji wszystkich pracowników przy zwróceniu uwagi na niewielką liczbę osób zatrudnionych w kadrach. Twierdzenie to prowadzi do wniosku, że płatnik nie posiadał aktualnych informacji dotyczących osób pobierających zasiłek, które to informacje były m. in. podstawą do wypłat bonów, jak również, że w każdej firmie wieloosobowej co do zasady niemożliwym jest określenie warunków bytowych pracowników. Po to jednak, aby w dużych firmach wypłaty socjalne były przekazywane prawidłowo, pobiera się od ich pracowników oświadczenia o stanie rodzinnym. Wówczas nie jest potrzebna duża ilość osób zatrudnionych w kadrach, bowiem weryfikacji dokumentów może dokonać co do zasady kilka osób.

W wyroku zaznaczono, iż w Regulaminie Świadczeń Socjalnych nie przewidziano konkretnego dochodu na członka rodziny, od którego pracodawca uzależniał przyznanie pracownikowi pomocy socjalnej. Stąd też zdaniem Sądu brak było podstaw do stwierdzenia, że przyznając boni na podstawie wniosków pracowników o przyznanie bonów na zbiorczej liście, pracodawca naruszał postanowienia Regulaminu. Jednakże apelujący podkreślił, że zgodnie z § 5 Regulaminu podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na jedną osobę w rodzinie pracownika, wskazany w oświadczeniu osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. W niniejszej sprawie płatnik, kierował się niewątpliwie pozytywnymi przesłankami wobec swoich pracowników, jednakże zdaniem apelującego nie zmienia to faktu, iż dokonał wypłat bez zachowania warunków wymaganych prawem. To w konsekwencji doprowadziło do uznania wydanych ekwiwalentów za przychód ze stosunku pracy. Ten natomiast zgodnie z zakwestionowanym przez odwołującego się art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe.

W odpowiedzi na apelację odwołujący wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego okazała się nieuzasadniona.

Przy bezspornej podstawie faktycznej Sąd Apelacyjny podzielił ocenę prawną dokonaną przez Sąd Okręgowy, że świadczenia w postaci bonów towarowych przyznane pracownikom przez płatnika Cukiernię (...) spółkę z ograniczoną

odpowiedzialnością w S. w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy uznał, że podstawę wypłaty świadczeń w postaci bonów towarowych stanowiły zapisy Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, że świadczenia te miały charakter socjalny oraz, że środki na sfinansowanie bonów pochodziły z funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym zasadnie przyjął, że nie powinny one stanowić podstawy wymiaru składek. Sąd I instancji dokonał przy tym właściwej wykładni podstaw materialnoprawnych ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne oraz przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm., zwanej dalej jako ustawa systemowa). 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. 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 przyporządkowuje przychód podlegający wyłączeniu do źródła jego pochodzenia. 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) sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie FŚS podstawa sfinansowania bonów, czy świadczenia te mają charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych.

Analiza zachowania celów socjalnych powinna przy tym uwzględniać, że 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.) jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ponadto ustawodawca w art. 94 pkt 8 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek zaspokajania w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników. Pracodawcy nie mają zatem bezwzględnie 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 w sposób warunkowy ujęty w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Co istotne, pracodawców uprawniono 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 zatem pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. Bez wątplenia zatem pojęcie „socjalny” utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych osób, które są w trudnych warunkach życiowych. Z kolei „zasady gospodarowania” funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych, sposobem ich gromadzenia i wydatkowania. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się zatem świadczenia niewynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej przez pracownika pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu „zakładowa działalność socjalna”.

Definicja działalności socjalnej może zatem obejmować wydatki na udzielanie pomocy materialnej rzeczowej lub finansowej, co daje pracodawcy możliwość zakupu ze środków funduszu m.in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie funduszu oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie bonów lub paczek następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy).

Jak wynika z niekwestionowanych ustaleń faktycznych sprawy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący w zakładzie płatnika przewidywał, że przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników (§ 5 pkt 1). W punkcie 2 § 5 zastrzeżono, że podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na jedną osobę w rodzinie pracownika, wskazany w oświadczeniu osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Odnośnie świadczeń w postaci bonów towarowych, tj. pomocy udzielanej na podstawie § 3 pkt 6 Regulaminu, pracodawca przewidział, iż pomoc materialna, o której mowa w § 3 pkt 6 jest udzielana na podstawie decyzji kierownika zakładu i jest zróżnicowana w zależności od sytuacji materialnej, a jako kryterium przyjmuje się stan rodzinny - dzieci, na które pobierany jest zasiłek rodzinny w zakładzie pracy. W kolejnych zarządzeniach Dyrektora ustalano stawki pomocy dla osób pobierających zasiłek rodzinny oraz dla osób wymagających pomocy w kwocie podstawowej, a w późniejszym okresie (od 2006 r.) - stawki pomocy podstawowej oraz dodatku przysługującego osobom pobierającym wynagrodzenie niższe niż średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej (w danym roku lub w 3 kwartale - w zależności od okresu).

W przedmiotowej sprawie organ rentowy nie kwestionował, że środki przeznaczone na świadczenia w postaci bonów towarowych pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz, że świadczenia te przyznawane były według kryterium w postaci pobierania przez pracownika zasiłku rodzinnego, a następnie wysokości zarobków pracownika w stosunku do średniej krajowej.

Już w świetle tych okoliczności zdaniem Sądu Apelacyjnego przyjąć należy, że bony towarowe wypłacane zainteresowanym w niniejszej sprawie są przychodem o którym mowa w § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Z materiału dowodowego wynika przecieź, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów Funduszu Świadczeń Socjalnych, były przez pracodawcę uważane za pomoc socjalną i miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi oraz jesiennymi, a więc z założenia cele socjalne.

Faktycznie były one wypłacane w okresie jesiennym w związku ze zwiększonymi wydatkami na zakup opału, lub pomocy szkolnych dla dzieci oraz w okresie okołoświątecznym i w różnej wysokości. Organ rentowy w istocie nie kwestionował również treści regulaminu, koncentrując swe zastrzeżenia wokół kwestii socjalnego charakteru powyższych świadczeń. Organ podnosił, że o braku socjalnego charakteru świadczeń w postaci bonów towarowych świadczył fakt, że pracodawca przed ustaleniem wysokości bonów dla poszczególnych pracowników nie badał

szczegółowo ich sytuacji bytowej – finansowej i rodzinnej, od której uzależniać powinien wysokość wypłaconych świadczeń.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, wbrew zarzutom organu rentowego, sam fakt, że płatnik przyznawał bony na podstawie wniosków pracowników o przyznanie tych świadczeń, składanych na zbiorczej liście, bez podania wysokości dochodu, zamiast na podstawie indywidualnych oświadczeń o wysokości dochodu, nie oznacza, że płatnik przyznając bony nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników oraz, że świadczenia te nie miały charakteru socjalnego.

Organ rentowy w swojej argumentacji bezzasadnie pomija bowiem, że ustawa o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych nie określa rodzaju ani sposobu zbierania informacji o pracownikach, w celu ustalenia osób uprawnionych do skorzystania z pomocy z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Apelacyjny podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że złożenie przez pracowników, poinformowanych w poszczególnych zarządzeniach o warunkach przyznania bonów towarowych, podpisu na zbiorczej liście wniosków ich przyznanie, było jednoznaczne z oświadczeniem, że spełniają kryteria przyznania świadczenia, tym bardziej, że w Regulaminie Świadczeń Socjalnych nie przewidziano konkretnego dochodu na członka rodziny, od którego pracodawca uzależniał przyznanie pracownikowi pomocy socjalnej.

Z zeznań świadka B. Ł. – M. wynika, że wysokość bonów zależała od sytuacji materialnej pracownika, przyznawanie bonów odbywało się w trzech fazach, na początku kadry sporządzały listę pracowników, każdy pracownik zgłaszał się osobiście do kadr i na tej liście swoim podpisem wnioskował o przyznanie bonów, jeżeli jego sytuacja odpowiadała zasadom ustalonym w zarządzeniu dyrektora określającym warunki, na jakich pracownicy mogą ubiegać się o przyznanie pomocy w formie bonów. W drugim etapie komisja socjalna, w skład której wchodził przedstawiciel załogi, na podstawie danych z systemu płac, w którym były określone wynagrodzenia z ostatnich trzech miesięcy następowało przyznawanie konkretnych kwot bonów, po czym następował etap wydawania bonów.

Z kolei K. S. wskazał, że podstawowym warunkiem przyznawania bonów, była decyzja pracownika czy chce ubiegać się o pomoc z funduszu socjalnego oraz, że przez pewien czas pracownicy podpisywali formularz, że spełnia warunki ubiegania się o pomoc. Ponadto z zeznań K. S. wynika, że nie wszyscy pracownicy ubiegali się o pomoc w formie bonów.

Świadek K. D. potwierdziła, że znała zasady przyznawania bonów, że istniały kryteria przyznawania tego świadczenia i różnicowania jego wysokości oraz, że osoby, które otrzymywały zasiłek rodzinny otrzymywały wyższe bony.

Jak słusznie wskazał Sąd pierwszej instancji ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie zawiera przepisu upoważniającego do tworzenia zasad podziału funduszu będących w sprzeczności z przepisem art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s., jest to więc 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. Byłoby to bowiem w istocie przyznawanie tym osobom dodatku do wynagrodzenia czy emerytury. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Przepis określający kryteria socjalne jest jednak dosyć ogólnikowy i nie zawiera równocześnie żadnych wskazówek dotyczących 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 dla oceny tych sytuacji, które obligowałyby pracodawcę do gromadzenia w tym zakresie szczególnej dokumentacji, a tym samym nie określa sposobu, w jaki miałyby nastąpić udokumentowanie spełnienia wskazanych kryteriów.

Niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym będą przecież wynikać również z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika czy w zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. W pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji uzupełniających o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia, w tym ustne. Podkreślić przy tym należy, że oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie. W kontekście obowiązujących regulacji właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być nawet

ich oświadczenia anonimowe lub też dokonanie anonimowego rozpoznania. Rozpoznanie to może dotyczyć sytuacji materialnej lub finansowej (np. dochód na jednego członka rodziny) oraz życiowej (np. konieczność długotrwałego leczenia, niepełnosprawność członków rodziny). Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej czerpać można zatem także od bezpośrednich przełożonych pracowników, którzy mają z nimi codzienny kontakt w czasie wykonywania obowiązków pracowniczych.

Regulamin obowiązujący w zakładzie pracy płatnika przewidywał, 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 pomoc materialna, jest udzielana na podstawie decyzji kierownika zakładu. Kryteria przyznawania świadczeń oraz ich wysokość była określana przez płatnika po konsultacjach z pracownikami i przy akceptacji przedstawiciela załogi. Wysokość świadczeń była ustalona na podstawie sytuacji materialnej pracowników w oparciu o kryterium rodzinne i finansowe. 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 podzielił ocenę Sądu Okręgowego, co do wykazania przez płatnika, że przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników, bowiem potwierdza to analiza zarobków pracowników.

Wbrew zarzutom apelującego, powyższej oceny nie zmienia brak prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym brak zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach,

Obowiązek taki nie wynika bowiem z obowiązujących przepisów i jak już wspomniano wyżej dopuszczalne jest, że bez szczególnie sformalizowanych działań pracodawca może poznać wiedzę o sytuacji swoich pracowników także z innych źródeł, aniżeli z ich pisemnych oświadczeń zawierających konkretne dane. 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 płatnika i jego podwładnych.

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.). Pracownicy zatrudnieni w zakładzie płatnika w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu.

Ponadto istotnym jest, że każdorazowo bony przyznawane pracownikom w poszczególnych okresach były w różnej wysokości. Z dokonanych ustaleń faktycznych wynika, że D. G. otrzymała bony o wartości: 270 zł w grudniu 2003 r., po 300 zł w grudniu 2004 r., w kwietniu 2005 r. i grudniu 2006 r., 400 zł w grudniu 2007 r., 600 zł w grudniu 2008 r., 350 zł w grudniu 2009 r., 550 zł w grudniu 2010 r. G. B. otrzymała bony o wartości: 270 zł w grudniu 2003 r., po 300 zł w grudniu 2004 r. i w kwietniu 2005 r., 320 zł w grudniu 2006 r., 450 zł w grudniu 2007 r., 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r. K. C. otrzymała bony o wartości: 450 zł w grudniu 2007 r., 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r. M. B. otrzymała bony o wartości: 320 zł w grudniu 2006 r., 450 zł w grudniu 2007 r., 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r. P. B. otrzymał bony o wartości: 270 zł w grudniu 2003 r., 300 zł w grudniu 2004 r. i w kwietniu 2005 r., 320 zł w grudniu 2006 r., 650 zł w grudniu 2010 r. T. G. otrzymał bony o wartości 700 zł w grudniu 2008 r., 400 zł w grudniu 2009 r., 650 zł w grudniu 2010 r. B. B. otrzymał bony o wartości 270 zł w grudniu 2003 r., po 300 zł w grudniu 2004 r., kwietniu 2005 r. i grudniu 2006 r., 400 zł w grudniu 2007 r., 600 zł w grudniu 2008 r., 350 zł w grudniu 2009 r., 550 zł w grudniu 2010 r. K. D. otrzymała bony o wartości po 300 zł w grudniu 2004 r. i kwietniu 2005 r., 320 zł w grudniu 2006 r.

Reasumując, zróżnicowana wysokość bonów, w kontekście postanowień obowiązującego w zakładzie regulaminu świadczeń socjalnych oraz zarządzeń dyrektora, w ocenie Sądu Apelacyjnego prowadzą do aprobaty stanowiska

Sądu pierwszej instancji, że płatnik wydawał pracownikom bony wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami oraz w związku ze zwiększonymi potrzebami pracowników związanymi z koniecznością zakupu opału na zimę czy pomocy szkolnych dla dzieci w okresie jesiennym, także z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych. Zdaniem Sądu Apelacyjnego powyższa ocena znajduje potwierdzenie w analizie zarobków dokonanej przez Sąd I instancji, która doprowadziła do ustalenia, że pracownicy mniej zarabiający lub pobierający zasiłek rodzinny na dzieci, otrzymywali bony w większej wysokości niż pracownicy z wyższymi zarobkami lub nie pobierający zasiłku rodzinnego.

Reasumując, skoro w świetle powyższych ustaleń wypłata bonów miała charakter socjalny, a dodatkowo wiązała ich otrzymanie oraz wysokość z kryterium socjalnym, to bony te nie stanowiły przychodu w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r., oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych). Zachodzi tu więc wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia.

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny przyjął, że zarzuty apelującego dotyczące naruszenia prawa materialnego są nieuzasadnione.

Argumentacja skarżącego, że Sąd Okręgowy nienależycie wyjaśnił istotne okoliczności faktyczne, jest czysto polemiczna i jako taka w żaden sposób nie może zmienić zaprezentowanej oceny Sądu Apelacyjnego. Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd pierwszej instancji dokonał wnikliwej i wszechstronnej analizy zebranych w sprawie dowodów oraz ich prawidłowej oceny. Z twierdzeń zawartych w apelacji wynika natomiast, że organ rentowy wyciągnął zupełnie odmienne wnioski z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego.

Wobec uznania przez Sąd Apelacyjny prawidłowości ustaleń faktycznych Sądu pierwszej instancji i oceny prawnej nie można zatem również mówić o naruszeniu przepisów prawa procesowego.

Mając na względzie wszystkie wskazane wyżej motywy, Sąd Apelacyjny stanął zatem na stanowisku, iż zaskarżony w niniejszej sprawie wyrok w pełni odpowiadał prawu, a wniesiona od niego apelacja była bezzasadna.

O kosztach postępowania apelacyjnego, Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), przy czym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Do celowych kosztów procesu poniesionych przez płatnika należy koszt ustanowienia zastępstwa procesowego w wysokości wynikającej z § 11 ust. 2 i § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. nr 163, 1349 ze zm.).

SSA Zofia Rybicka – Szkibiel SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka