

Sygn. akt III AUa 18/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel (spr.)
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2013 r. w Szczecinie

sprawy E. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych A. D., K. F., A. K., K. K., K. W., M. K. (1), J. K., K. M., Z. K., M. K. (2), H. K.

o wysokość wymiaru podstawy składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 26 października 2012 r. sygn. akt VI U 1121/11

oddala apelację.

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Barbara Białecka

Sygn. akt III AUa 18/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 maja 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe H. K. podlegającego ubezpieczeniom jako pracownika u płatnika składek Zakładu (...) wynosiła w grudniu 2002 roku 100 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 81,29 zł.

Decyzją z dnia 19 maja 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe J. K. podlegającej ubezpieczeniom jako

pracownicy u płatnika składek Zakładu (...) wynosiła w grudniu 2005 roku 100 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 81,29 zł.

Decyzją z dnia 24 maja 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe K. W. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownicy u płatnika składek Zakładu (...) wynosiła w styczniu 2009 roku 1.919,47 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 1.656,31 zł.

Pięcioma decyzjami z dnia 23 maja 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe podlegających ubezpieczeniom jako pracownicy u płatnika składek Zakładu (...):

- K. M. wynosiła w grudniu 2005 roku 1.050 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 853,54 zł;

- M. K. (1) wyniosła w grudniu 2007 roku 1.053,93 zł, w styczniu 2009 roku 1.792,37 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 888,36 zł i 1.1287,76 zł;

- K. K. wynosiła w grudniu 2006 roku 1.359,13 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 1.104,84 zł;

- M. K. (2) wynosiła w grudniu 2002 roku 910,00 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 739,73 zł;

- Z. K. wynosiła w grudniu 2002 roku 998,00 zł, w marcu 2004 roku 1.065,20 zł, w grudniu 2004 roku 1.112,20 zł, w marcu 2005 roku 1.138,45 zł, w grudniu 2005 roku 1.300,00 zł, w grudniu 2006 roku 2.551,50 zł, w grudniu 2007 roku 2.671,08 zł, w styczniu 2009 roku 1.494,24 zł, w grudniu 2009 roku 2.620,36 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 811,28 zł, 865,90 zł, 904,11 zł, 925,45 zł, 1.056,47 zł, 2.074,11 zł, 2.251,45 zł, 2.152,28 zł oraz 2.261,10 zł.

Dwoma decyzjami z dnia 20 maja 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe podlegających ubezpieczeniom jako pracownicy u płatnika składek Zakładu (...):

- K. F. wynosiła w grudniu 2006 roku 50,00 zł, w grudniu 2007 roku 1.758,40 zł, w styczniu 2009 roku 1.944,70 zł; a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 10,64 zł, 1.482,16 zł oraz 1.678,08 zł.

- A. D. wynosiła w grudniu 2005 roku 1.557,77 zł, w grudniu 2006 roku 1.522,63 zł, w grudniu 2007 roku 1.882,71 zł; a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 1.266,30 zł, 1.237,15 zł oraz 1.586,94 zł.

Decyzją z dnia 13 czerwca 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe A. K. podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik płatnika składek Zakładu (...) wynosiła w marcu 2004 roku 924,00 zł, w grudniu 2004 roku 1.071,00 zł, w marcu 2005 roku 1.034,20 zł, a podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła odpowiednio 751,12 zł, 870,61 zł i 840,70 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. Ponadto w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dalej jako „ZFSS”) nie było ustalonych progów dochodu

na członka rodziny w latach 2002-2009 ze wskazaniem wysokości udzielonej pomocy. Pracownicy nie występowali też z wnioskami o przyznanie pomocy z ZFŚS i nie składali oświadczeń o wysokości dochodu na członka rodziny.

W odwołaniach od powyższych decyzji E. K. podniósł, że bony wypłacane były w całości z ZFŚS na podstawie obowiązującego w przedsiębiorstwie regulaminu. Ich wysokość zależała od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego z pracowników. Ustalanie wartości przyznanych bonów towarowych odbywało się wyłącznie poprzez wyznaczonych przez załogę pracowników zajmujących stanowiska kierowników sklepów i brygadzystów poszczególnych działów, którzy znając sytuację osobistą bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w różnej wysokości. W ocenie E. K. żaden przepis prawa nie nakłada na pracodawcę obowiązku żądania np. oświadczeń majątkowych, czy też przyznawania świadczeń z ZFŚS wyłącznie po przedłożeniu podania czy wniosku.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie w całości i dodatkowo wskazał, że w toku kontroli płatnik podał, iż bony wypłacane były w wysokościach uzależnionych od okresu zatrudnienia w firmie i od wyników w pracy. Powyższe kryterium nie odzwierciedlało faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z ZFŚS.

Postanowieniem z dnia 16 listopada 2011 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i wyrokowania. Tak powstała sprawa oraz sprawy o sygn. VI U 1121/11, 1127/11 i 1317/11 zostały następnie połączone do wspólnego rozpoznania, ale odrębnego wyrokowania ze sprawą VI U 1167/11.

Wyrokiem z dnia 26 października 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że stwierdził, iż 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 H. K., J. K., K. W., K. M., M. K. (1), K. K., M. K. (2), Z. K., K. F., A. D. oraz A. K. w kwotach i za okresy wskazane w treści zaskarżonych decyzji.

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

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

W dziale II regulaminu zatytułowanym „osoby uprawnione do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych” wskazano, że ze świadczeń Funduszu mogą korzystać: pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych (§ 3 pkt 1.); pozostający na utrzymaniu i wychowaniu dzieci pracowników zakładu przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, a także pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej wnuki i rodzeństwo w wieku do 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole do czasu ukończenia nauki, nie dłużej niż do ukończenia np. 25 lat bez względu na pobieranie lub niepobieranie zasiłku rodzinnego (§ 3 pkt 2). W dziale III regulaminu zatytułowanym „zasady przeznaczania

środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej” w § 4 wskazano, że Fundusz przeznaczają się na następujące cele: 1. przypadki losowe, 2. imprezy kulturalno-oświatowe, 3. święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia, 4. Międzynarodowy Dzień Kobiet. W Regulaminie nie wskazano konkretnych szczegółowych zasad wypłaty świadczeń z Funduszu. Aneksem z dnia 28 listopada 1999 r. do § 3 regulaminu dodano punkt 3, w którym wskazano, że ze świadczeń z funduszu mogą korzystać również byli pracownicy zakładu, przebywający na emeryturze lub rencie. Z kolei Aneksem z dnia 6 września 2000 r. w § 2 do pkt 5 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu (...). K. w P., wprowadzono podpunkt 1, z którego wynika, że wysokość świadczeń ustalają na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników w Zakładzie Produkcyjnym w P. – brygadziście produkcji oraz brygadziście rozbioru, a w Skleпах (...). W dziale II w § 3 punkt 3 dotyczącym byłych pracowników zakładu przebywających na emeryturze lub rencie wprowadzono dodatkowy zapis, w którym wskazano, że warunkiem nabycia uprawnień jest przedłożenie przez byłych pracowników (emeryta i rencisty) oświadczeń o dochodzie miesięcznym netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający – przed przyznaniem świadczenia.

Następnie sąd pierwszej instancji ustalił, że w latach 2002 – 2009 E. K. corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocnych. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. W protokołach z uzgodnień zawartych między pracodawcą a przedstawicielami pracowników dotyczących przeznaczenia części środków ZFŚS na zakup świątecznych bonów towarowych wskazywano, że bony będą przydzielane w zależności od wysokości wynagrodzenia pracowników oraz ich sytuacji życiowej. O ostatecznej wysokości przyznanych bonów zadecydować miał E. K.. Pracodawca nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie im bonów świątecznych. E. K. różnicował wysokość przyznawanych pracownikom bonów świątecznych. Płatnik nie doliczył wartości bonów do przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników. Zarobki zatrudnionych pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia.

Odnosząc powyższe okoliczności faktyczne do treści przepisów z art. 18 ust. 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2007 r., nr 11, poz. 74 ze zm.; zwanej dalej jako „ustawa systemowa”) oraz art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. nr 45 poz. 391 dalej jako ustawa o p.u.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 (dalej jako ustawa o ś.o.z.f.ś.p.) i art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, (t.j. Dz.U. z 2000 r., nr 14, poz. 176 ze zm.) oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (dalej jako ustawa o p.d.o.f.), jak też § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161 poz. 1106 ze zm.; dalej jako rozporządzenie z 1998 roku”) i art. 1 ust. 1 oraz art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 1996 r., nr 70, poz. 335 ze zm.; dalej jako „ustawa o z.f.ś.s.”) Sąd Okręgowy zważył, że odwołania płatnika zasługiwały na uwzględnienie.

Zdaniem sądu pierwszej instancji sporne w sprawie okazały się wyłącznie kwestie prawne dotyczące możliwości oskładkowania świadczeń pochodzących z ZFŚS. W oparciu o wskazane podstawy prawne rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy zdefiniował pojęcie przychodu oraz celu socjalnego, dochodząc do wniosku, że jeśli bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku.

W niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresach objętych zaskarżonymi decyzjami płatnik wypłacał pracownikom bony z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w ZFŚS. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że wydatkowanie przez płatnika środków na świąteczne bony pieniężne dla pracowników nastąpiło zgodnie z Regulaminem ZFŚS obowiązującym u płatnika od 1998 roku. Obowiązujący u płatnika regulamin przewidywał bowiem, że ZFŚS może być przeznaczony na finansowanie takich celów jak: przypadki losowe, imprezy kulturalno-oświatowe, święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia oraz Międzynarodowy Dzień Kobiet. Skoro w sprawie bezspornym pozostawało, że w okresie

objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał pracownikom świadczenia przewidziane w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS (bony z okazji świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia), a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w ZFŚS (czego organ rentowy nie negował), to środki te co do zasady nie podlegały oskładkowaniu.

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

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

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

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

te osoby jest przedłożenie przez byłych pracowników (emeryta i rencisty) oświadczeń o dochodzie miesięcznym netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający – przed przyznaniem świadczenia.

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

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

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

Z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się organ rentowy, który w apelacji wywiedzionej od całości wyroku zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o z.f.ś.s. oraz § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku poprzez uznanie, że świadczenia wypłacane pracownikom z ZFŚS z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia były przyznawane pracownikom z zachowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Wskazując na powyższe organ rentowy wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie odwołań oraz zasądzenie od E. K. zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz organu rentowego.

W uzasadnieniu zarzutów apelacyjnych organ rentowy podniósł, że w jego ocenie płatnik nie stosował kryterium socjalnego przy podziale bonów na co wskazywał sam w toku kontroli. Rzeczywistym kryterium były natomiast: okres zatrudnienia w firmie, zaangażowanie w pracy, motywacja do pracy oraz wyniki. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 roku (sygn. I UK 121/09) skarżący stwierdził, że jeżeli wypłata bonów nie ma charakteru socjalnego, to świadczenia te należy uznać za przychód, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

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

Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, co wynika z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej. Natomiast z mocy delegacji zawartej w art. 21 tej ustawy obowiązuje rozporządzenie z 1998 roku, w

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

Analiza zachowania pracodawcy realizującego cele socjalne oczywiście powinna uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w każdym przypadku, który budzi wątpliwości. Obowiązek pracodawcy zaspokajania w miarę możliwości i warunków potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników wynika z art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (t.j. 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 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 warunkowo ujęty w ustawie o z.f.ś.s., uprawniając pracodawców do modyfikacji w prawie wewnątrzzakładowym (w układach zbiorowych pracy) obowiązków wynikających z ustawy, aby umożliwić im uzależnienie działalności socjalnej od posiadanych warunków i możliwości. Nie można pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy ZFŚS jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. Art. 1 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. określa zasady tworzenia w zakładach pracy ZFSS, 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 ZFŚS oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych i sposobem ich gromadzenia. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków ZFŚS finansuje się zatem świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu zakładowa działalność socjalna. Ustawa o z.f.ś.s. definiuje w art. 2 pkt. 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość zakupu ze środków ZFŚS - między innymi - bonów towarowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych z uwagi na zwiększone wydatki w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym

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

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

Z ustaleń sprawy wynika, że regulamin ZFŚS obowiązujący w zakładzie płatnika przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocnymi. Jednocześnie regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania przez pracowników o pomoc w tym zakresie i bezspornie bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono wyraźnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Środkami ZFŚS, zgodnie z regulaminem, administruje kierownik zakładu, natomiast decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadnia się z kierownikiem zakładu (§ 2 ust. 5). Zgodnie zaś z aneksem z września 2000 r., wysokość tych świadczeń ustalali, na podstawie znajomości wskazanych obszarów podległych sobie pracowników, kierownicy sklepów oraz brygadziści i ostatecznie weryfikował to właściciel zakładu. Jedynie byli pracownicy (emeryci i renciści) zobligowani byli do przedłożenia oświadczeń o miesięcznym dochodzie netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający przyznanie świadczenia. Poza sporem pozostaje, że realizując wskazane postanowienia regulaminu w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z tytułu zwiększonych potrzeb z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych w różnych wysokościach (od 50 do 500 zł), a źródłem tych świadczeń były środki zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym w ZFŚS. Powyższe okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentacji księgowej i nie ma podstaw do ich kwestionowania. Już w świetle tych okoliczności, zdaniem Sądu Apelacyjnego, należało przyjąć, że bony towarowe wypłacane pracownikom były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku. Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów ZFŚS i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Faktycznie, były wypłacane najwyżej dwa razy w roku w czasie świątecznym i w różnej wysokości. Także organ rentowy nie kwestionował treści regulaminu, jak też okoliczności, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości, do czego nie miał kompetencji ustawowej.

Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu Apelacyjnego, organ rentowy nie zdołał również miarodajnie wykazać, aby płatnik przyznając boni nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników. Ustawa o z.f.ś.s. wyklucza tworzenie zasad podziału ZFŚS w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Należy zatem podzielić pogląd, że brzmienie tego przepisu nie upoważnia do przyznawania wszystkim osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej kwalifikacji wniosków. Przepis określający kryteria socjalne jest jednak ogólnikowy i nie daje żadnych wskazówek co do gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej, życiowej czy dochodach osób uprawnionych. W szczególności ustawodawca pozostawiając w tej mierze swobodę pracodawcy i załodze pracowników nie zdefiniował żadnych kryteriów ani progów, jakie winny być brane pod uwagę, a tym samym nie określa sposobu dokumentowania sytuacji uprawniających do świadczeń socjalnych. Wobec treści prawa nie można więc odrzucić założenia, że informacje o pracownikach pracodawca zbiera samodzielnie, na podstawie rozmów i znajomości z pracownikami, względnie z wiadomości przekazywanych przez bezpośrednich przełożonych (np. kierownika sklepu lub brygadzysty). Niewątpliwie, częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikają również z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. Właściwym sposobem zdobycia informacji uzupełniających o sytuacji osób uprawnionych mogą być również ich oświadczenia, składane w dowolnej formie, choć możliwe jest też określenie przez pracodawcę wzoru, czy choćby tylko zakresu informacji. W kontekście obowiązujących regulacji właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być nawet ich oświadczenia anonimowe lub też dokonanie anonimowego rozpoznania. Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej można zatem czerpać także od bezpośrednich przełożonych, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami.

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

W konsekwencji Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu organu rentowego, że płatnik nie wykazał, aby przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników, ponieważ przeczył tej okoliczności fakt, że płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej, jak i to, że pracownicy nie składali żadnych wniosków o przyznanie bonów świadczeniowych. Z całości wyводу organu rentowego zdaje się wynikać, że konstatacja ta zasadniczo oparta została na stwierdzeniu braku prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym braku zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach, co w ocenie Sądu Apelacyjnego nie może jednak mieć rozstrzygającego znaczenia. Jak już zaznaczano, tego rodzaju obowiązek nie wynika z przepisów, które dopuszczają możliwość powzięcia wiedzy o sytuacji pracowników bez szczególnie sformalizowanych działań. Ustawodawca nie określił formy, w jakiej pracodawca zobligowany jest weryfikować sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, ani też nie przesądził o najważniejszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników. Chybione są też twierdzenia skarżącego jakoby przeciwko wnioskowaniu Sądu Okręgowego przemawiał fakt, że pewne grupy pracowników otrzymywały boni w tej samej wysokości. Nawet bowiem zastosowanie sformalizowanych progów określających sytuację materialną, rodzinną i bytową pracowników nie przeczy przyznaniu im bonów w jednakowej wysokości. Istotą analizowanej regulacji jest ocena czy zachowane zostały cele socjalne, nie zaś ustalenie że każdy pracownik otrzymał boni (czy też inne świadczenie tego rodzaju) w innej wysokości. Argumentacja organu rentowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i to tylko według kryterium obranego przez organ. Tymczasem decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z ZFŚS na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania

środkami ZFŚS pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a ustawy o z.f.ś.s.). Trzeba zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika nie było związków zawodowych, natomiast powołano przedstawicieli pracowników reprezentujących interesy załogi. Ani jednak przedstawiciele pracowników ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania 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 organ rentowy niesłusznie zdewaluował wartość dowodową zeznań świadków i płatnika oraz danych wynikających z dokumentów. Sąd odwoławczy dostrzega, że wyciągi z kont pracowników dowodzą, że w spornym okresie płatnik zatrudniał maksymalnie około 130 pracowników, w tym przy produkcji i w sklepach. W grudniu 2002 r. pracodawca 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 więc założenia, że pracodawca aktywnie administrujący swym zakładem pracy jest dobrze zorientowany w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej swoich podwładnych, zwłaszcza przy założeniu, że poszczególnymi komórkami w zakładzie produkcji i w sklepach administrowali kierownicy i brygadziści, którym bezpośrednio podlegały nieliczne grupy pracowników.

Sąd Apelacyjny zauważa, że wszystkie przesłuchane w sprawie osoby konsekwentnie i spójnie zeznawały, że E. K. rozmawiał z pracownikami, pytając o ich sytuację rodzinną i majątkową. Przy przyjmowaniu do pracy wypytywał kandydata na pracownika o jego sytuację rodzinno-majątkową. Zainteresowani zatrudnieni u płatnika w różnych okresach jednolicie zeznali, że otrzymywane bony miały charakter pomocy socjalnej i w żadnym razie nie była to pochodna wynagrodzenia za pracę. Według treści ich zeznań E. K. znał sytuację rodzinną i materialną swoich pracowników, interesował się nimi. Ważne jest wreszcie ustalenie, że każdorazowo 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 oraz brygadziści. Sąd Apelacyjny zauważa nadto, że wyjściowo wysokość bonów uzależniona była od łącznej puli pieniędzy przeznaczonych na przedmiotową pomoc socjalną, jaką dysponował w danym czasie zakład pracy oraz liczby pracowników.

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

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

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

SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Barbara Białecka