

Sygn. akt III AUa 244/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Jolanta Hawryszko
Sędziowie:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSA Romana Mrotek (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 3 września 2013 r. w Szczecinie

sprawy E. K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych U. K., C. K., A. J., G. Ż., E. S.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe, zdrowotne  
na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 24 stycznia 2013 r. sygn. akt VI U 1883/11

oddala apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Jolanta Hawryszko SSA Zofia Rybicka-Szkibiel

**Sygn. akt III AUa 244/13**

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 13 czerwca 2011 roku o nr (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe G. Ż., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakładu (...), wynosiła: w grudniu 2004 r. – 1.010,00 zł, w marcu 2005 r. – 1.034,20 zł, w grudniu 2005 r. – 1.550,00 zł, w grudniu 2006 r. – 1.780,08 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła w tym samym czasie odpowiednio: 821,02 zł, 840,70 zł, 1.259,99 zł, 1.447,02 zł.

Decyzją z dnia 7 czerwca 2011 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe E. S., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakładu (...), wyniosła w styczniu 2009 r. - 1.800,79 zł Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie 1.553,90 zł.

Decyzją z dnia 24 maja 2011 roku o nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe dla U. K., podlegającej ubezpieczeniom jako osoba przebywająca na urlopie wychowawczym u płatnika składek Zakładu (...) wyniosła w grudniu 2005 r. - 150,00 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie 121,93 zł.

Decyzją z dnia 24 maja 2011 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w P. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe dla C. K., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik młodociany u płatnika składek Zakładu (...), wyniosła: w styczniu 2009 r. - 218,74 zł, w grudniu 2009 r. - 254,07 zł. Podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie odpowiednio: 188,75 zł i 219,24 zł.

Decyzją z dnia 20 maja 2011 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe A. J., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek Zakładu (...), wyniosła: w grudniu 2002 r. - 860,00 zł, w marcu 2004 r. - 1.024,00 zł, w grudniu 2004 r. - 1071,00 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wyniosła w tym samym czasie odpowiednio: 699,09 zł, 832,41 zł, 870,61 zł.

W uzasadnieniu powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, zgodnie z którym za przychody ze 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. Natomiast zgodnie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych dysponowanie środkami przeznaczonymi na działalność socjalną odbywać się powinno według kryterium socjalnego tzn. przyznanie świadczeń ma być uzależnione od sytuacji rodzinnej i materialnej. Zdaniem organu rentowego świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej zasady nie mogą być oceniane jako świadczenia socjalne, co należało też przyjąć dla ubezpieczonego, gdyż w wyniku przeprowadzonej u niego kontroli ustalono, że w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie były ustalone progi dochodu na członka rodziny w latach od 2002 do 2009 ze wskazaniem wysokości udzielonej pomocy i pracownicy nie występowali też z wnioskami o przyznanie pomocy z Funduszu z okazji świąt oraz nie składali oświadczeń lub zaświadczeń o wysokości dochodu na członka rodziny.

W odwołaniach od powyższych decyzji organu rentowego ubezpieczony (płatnik składek) E. K. podniósł, że bony w całości wypłacane były

z funduszu świadczeń socjalnych na podstawie obowiązującego u pracodawcy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Płatnik podkreślił, iż bony wypłacane były w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego z pracowników. Ustalanie wartości przyznanych bonów towarowych odbywało się wyłącznie poprzez wyznaczonych przez załogę pracowników zajmujących stanowiska kierowników sklepów i brygadzystów poszczególnych działów, którzy znając sytuację materialną, rodzinną czy życiową bezpośrednio podlegających im pracowników, przedkładali propozycję przyznania tych świadczeń każdemu uprawnionemu w określonej wysokości np. po 100,00 zł lub po 300,00 zł. Płatnik zarzucił błędną wykładnię art. 8 ww. ustawy, podnosząc, że ustawodawca w tym zakresie pozostawia swobodę działania zarówno pracodawcy jak i pracownikom. Płatnik podniósł, iż organ rentowy nie wskazał żadnego konkretnego przepisu prawa, nakładającego obowiązek żądania np. oświadczeń majątkowych, czy też przyznawania świadczeń z Funduszu wyłącznie po przedłożeniu podania

czy wniosku. Wskazując na powyższe płaćnik wniósł o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez orzeczenie, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne wymienionych pracowników nie wlicza się świadczenia finansowanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci bonów wydawanych z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie w całości oraz zasądzenie od ubezpieczonego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, powielając argumentację z zaskarżonych decyzji. Pozwany dodatkowo wskazał, że pomoc z funduszu może być dokonywana wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika i nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmieniać tej zasady, a świadczenia wypłacane przez ubezpieczonego z pominięciem tej zasady nie mogą być oceniane jako świadczenia socjalne i muszą być traktowane jako przychód, a także stanowić podstawę wymiaru składek.

W toku procesu zainteresowani A. J., U. B. (K.), C. K., E. S., G. Ż. nie ustosunkowały się do twierdzeń stron.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i wyrokowania. Wyrokiem z dnia 24.01.2013 roku zmienił zaskarżone decyzje organu rentowego z dnia 20 maja 2011 r., nr (...), z dnia 24 maja 2011 r., nr (...), z dnia 24 maja 2011 r., nr (...), z dnia 7 czerwca 2011 r., nr (...), z dnia 13 czerwca 2011 r., nr (...), w ten sposób, iż stwierdził, że nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe i ubezpieczenie zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych, finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz zainteresowanych A. J., U. K., C. K., E. S., G. Ż..

Sąd I Instancji ustalił, że w Zakładzie (...) od 1996 roku funkcjonuje Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, zwany dalej Regulaminem, 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. W myśl § 2 pkt 3 Regulaminu 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 Regulaminu wskazano, że środkami Funduszu zgodnie z regulaminem administruje Kierownik Zakładu. Decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z Kierownikiem Zakładu.

Ponadto, w dziele II Regulaminu zatytułowanym „Osoby uprawnione do korzystania z zakładanego funduszu świadczeń socjalnych” wskazano, że ze świadczeń Funduszu mogą korzystać: pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy oraz pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych (§ 3 pkt 1 Regulaminu); pozostające na utrzymaniu i wychowaniu dzieci pracowników zakładu przysposobione oraz przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, a także pozostające na utrzymaniu osoby uprawnionej wnuki i rodzeństwo w wieku do 18 lat, a jeżeli kształcą się w szkole do czasu ukończenia nauki, nie dłużej niż do ukończenia np.

25 lat bez względu na pobieranie lub niepobieranie zasiłku rodzinnego (§ 3 pkt 2 Regulaminu). Jak wynika z dalszych ustaleń Sądu I Instancji, w dziele

III Regulaminu zatytułowanym „Zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej” w § 4 przyjęto, że Fundusz przeznacza się na następujące cele: przypadki losowe, imprezy kulturalno-oświatowe, święta Wielkanocne i Bożego Narodzenia oraz Międzynarodowy Dzień Kobiet.

W Regulaminie nie wskazano konkretnych szczegółowych zasad wypłaty świadczeń z Funduszu.

Aneks z dnia 28 października 1999 r. do § 3 ww. Regulaminu dodano punkt 3, w którym wskazano, że ze świadczeń z funduszu mogą korzystać również byli pracownicy zakładu, przebywający na emeryturze lub rencie.

Z aneksu z dnia 6 września 2000 r. do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Zakładu (...) w P., wprowadzającego w dziale I w § 2 pkt 5 podpunkt 1, niespornie wynika, że wysokość świadczeń ustalali na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych pracowników:

- w Zakładzie Produkcyjnym w P. – brygadzista produkcji oraz brygadzista rozbioru,
- w Sklepach(...) – Kierownicy Sklepów.

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. Bezsprzeczne jest, że w protokołach z uzgodnień zawartych między ubezpieczonym (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 zdecydować miał E. K..

Jak ponadto ustalił Sąd pierwszej instancji, ubezpieczony nie odbierał od swoich pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też wniosków o przyznanie im bonów świątecznych. E. K. różnicował wysokość przyznawanych pracownikom bonów świątecznych. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2002 płatnik przyznał 65 pracownikom bony towarowe, w tym: 6 bonów o wartości 100,00 zł (w tym A. J.), 39 bonów o wartości 150,00 zł, 13 bonów o wartości 180,00 zł, 5 bonów o wartości 200,00 zł, 1 bon o wartości 250,00 zł, 1 bon o wartości 280,00 zł.

W marcu 2004 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 60 osobom bony towarowe, w tym: 4 bony o wartości 100,00 zł, 18 bonów o wartości 150,00 zł, 32 bony o wartości 200,00 zł (w tym zainteresowanej A. J.), 1 bon o wartości 250,00 zł, 5 bonów o wartości 300,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2004 płatnik przyznał

97 pracownikom bony towarowe, w tym: 10 bonów o wartości 62 zł, 16 bonów o wartości 124,00 zł, 28 bonów o wartości 186,00 zł (w tym zainteresowanej G. Ż.), 41 bonów o wartości 247,00 zł (w tym zainteresowanej A. J.), 1 bon o wartości 433,00 zł, 1 bon o wartości 555,00 zł.

W marcu 2005 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 87 osobom, w tym: 9 bonów o wartości 61,70 zł, 27 bonów o wartości 123,50 zł, 39 bonów o wartości 185,20 zł (w tym zainteresowanej G. Ż.), 10 bonów o wartości 247,00 zł, 1 bon o wartości 308,70 zł, 1 bon o wartości 370,40 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2005 płatnik przyznał 125 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony o wartości 50,00 zł, 16 bonów

o wartości 100,00 zł, 38 bonów o wartości 150,00 zł (w tym zainteresowanej U. K.), 37 bonów o wartości 200,00 zł, 10 bonów o wartości 250,00 zł (w tym zainteresowanej G. Ż.), 10 bonów o wartości 300,00 zł, 9 bonów o wartości 400,00 zł, 1 bon o wartości 450,00 zł, 1 bon o wartości 500,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2006 płatnik przyznał 127 pracownikom bony towarowe, w tym: 7 bonów o wartości 50,00 zł, 14 bonów

o wartości 100,00 zł, 9 bonów o wartości 150,00 zł, 16 bonów o wartości 200,00 zł, 15 bonów o wartości 250,00 zł, 17 bonów o wartości 300,00 zł, 26 bonów o wartości 350,00 zł (w tym zainteresowanej G. Ż.), 16 bonów o wartości 400,00 zł, 2 bony o wartości 450,00 zł, 4 bony o wartości 500,00 zł, 1 bon o wartości 600,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2007 płatnik przyznał 113 pracownikom bony towarowe, w tym: 9 bonów o wartości 150,00 zł, 11 bonów

o wartości 200,00 zł, 18 bonów o wartości 250,00 zł, 20 bonów o wartości 300,00 zł, 27 bonów o wartości 350,00 zł, 28 bonów o wartości 400,00 zł.

W styczniu 2009 roku płatnik przyznał 94 pracownikom bony towarowe, w tym: 2 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 11 bonów towarowych o wartości 100,00 zł (w tym zainteresowanej C. K.), 4 bony towarowe o wartości 150,00 zł, 48 bonów towarowych o wartości 200,00 zł (w tym zainteresowanej E. S.), 25 bonów towarowych o wartości 300,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 350,00 zł, 2 bony towarowe o wartości 400,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 500,00 zł.

Z ustaleń Sądu I Instancji ponadto wynika, że okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2009 płatnik przyznał 72 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 8 bonów towarowych o wartości 100,00 zł (w tym zainteresowanej C. K.), 2 bony towarowe o wartości 150,00 zł, 1 bon o wartości 160,00 zł, 35 bonów o wartości 200,00 zł, 23 bony towarowe o wartości 300,00 zł.

E. K. nie doliczył wartości tych bonów do przychodu, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników. Zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia.

W okresie od 10 października 2002 r. do 21 października 2002 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przeprowadził u E. K. kontrolę. Z ramienia organu rentowego prowadziła ją wówczas W. K.. Przedmiotem kontroli było zgłaszanie pracowników do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, podstawy wymiaru tych świadczeń, terminowości ich wypłaty oraz dokonywania rozliczeń z tego tytułu, jak również ustalanie czy płatnik składek prawidłowo obliczył i wykazał w dokumentach rozliczeniowych kwotę wynagrodzenia należnego od wypłaconych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego oraz ustalanie uprawnień do świadczeń finansowanych z budżetu państwa, wysokości tych świadczeń oraz terminowości ich wypłaty i dokonywania rozliczeń z tego tytułu.

Kolejna kontrola płatnika miała miejsce w okresie od 27 grudnia 2010 r. do 3 lutego 2011 r. Przeprowadzała ją również W. K..

W doręczonym płatnikowi zawiadomieniu o zamiarze wszczęcia kontroli wskazano, iż jej zakres będzie obejmował: prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego; ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu; prawidłowość i terminowość opracowywania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe; wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych dla celów ubezpieczeń społecznych.

W oparciu o tak poczynione ustalenia faktyczne Sąd Okręgowy uznał, że wszystkie odwołania ubezpieczonego zasługiwały na uwzględnienie i wskazał na treść art. 18 ust. 1, art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity opublikowany w Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585, ze zm.) - zwaną dalej ustawą systemową - w związku z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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) - zwanego dalej rozporządzeniem - art. 23 ust. 1 i ust. 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 ust. 6 ustawy (zastępującej poprzednio wymienioną) z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (Dz. U. z 2008r., Nr 164, poz. 1027), a nadto art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U.

z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.).

Sąd Okręgowy podniósł, iż dokonując istotnych ustaleń faktycznych oparł się w przeważającej mierze na dokumentach zgromadzonych w aktach, w tym Regulaminie, listach wypłat bonów, a także na wiarygodnych zeznaniach świadka H. K. – byłego pracownika płatnika, zatrudnionego w Zakładzie (...) na stanowisku specjalisty ds. BHP.

Do wyjaśnienia pozostawała sporna kwestia, czy (zróżnicowana) wartość bonów towarowych, przekazywanych przez ubezpieczonego (płatnika) swoim pracownikom w okresie świątecznym, ze środków funduszu socjalnego, była tylko formą pomocy socjalnej, czy jednak zmierzała do obejścia prawa, za zatem czy winna być zaliczona do podstawy wymiaru składek, innymi słowy, czy powinna być oskładkowana.

Zgodnie bowiem z § 2 ust. 1 pkt 19 ww. rozporządzenia z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (zfśś). Jeśli zatem bony towarowe zostały sfinansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to ich wartość nie jest wliczana do podstawy wymiaru składek poszczególnych pracowników, którym zostały przyznane. Organ rentowy zakwestionował brak oskładkowania, twierdząc, iż tego rodzaju wypłaty z funduszu nie miały charakteru socjalnego, na co miał wskazywać 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. Odpowiedzi, czy

w sprawie mamy do czynienia z tego rodzaju przychodem należy szukać w ustawie

o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i regulaminie utworzonym na podstawie art. 8 ust. 2 tej ustawy. Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) wskazano, że Fundusz ten jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania

z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Według art.

2 pkt 1 ustawy, działalność socjalna oznacza usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrot. Na gruncie definicji zawartej w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wydanie pracownikom bonów świątecznych, których źródłem finansowanie były środki zgromadzone w zfśś było formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie. W tej zatem sytuacji, skoro w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik wydawał pracownikom świadczenia przewidziane w obowiązującym u płatnika regulaminie zfśś (bony

z okazji świąt Wielkanocnych oraz świąt Bożego Narodzenia), a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, to środki te co do zasady nie podlegały oskładkowaniu.

Oceniając podstawę wypłaty bonów jako świadczeń wydatkowanych z Funduszu Socjalnego należało mieć jednak także na względzie podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. Zgodnie z nią bowiem, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat

z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pogląd taki znajduje oparcie w treści ustępu 2 art. 8, zgodnie z którym w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych 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. Treść powyższej regulacji uzasadnia zatem tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania ulgowych świadczeń i ich wysokości z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej

w ust. 1 tego przepisu, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu są uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Analizując charakter świadczeń wypłaconych zainteresowanym Sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że z treści regulaminu zfsś 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. Z ustaleń stanu faktycznego wynikało przy tym, iż płatnik różnicował wysokość wypłacanych uprawnionym świadczeń i tak, z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2002 płatnik przyznał 65 pracownikom bony towarowe,

w tym: 6 bonów o wartości 100,00 zł, 39 bonów o wartości 150,00 zł, 13 bonów

o wartości 180,00 zł, 5 bonów o wartości 200,00 zł, 1 bon o wartości 250,00 zł, 1 bon o wartości 280,00 zł. W marcu 2004 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 60 osobom, w tym: 4 bony o wartości 100,00 zł, 18 bonów o wartości 150,00 zł, 32 bony o wartości 200,00 zł, 1 bon o wartości 250,00 zł,

5 bonów o wartości 300,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2004 płatnik przyznał 97 pracownikom bony towarowe, w tym: 10 bonów o wartości 62 zł,

16 bonów o wartości 124,00 zł, 28 bonów o wartości 186,00 zł, 41 bonów o wartości 247,00 zł, 1 bon o wartości 433,00 zł, 1 bon o wartości 555,00 zł. W marcu 2005 roku bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych przyznano 87 osobom,

w tym: 9 bonów o wartości 61,70 zł, 27 bonów o wartości 123,50 zł, 39 bonów o wartości 185,20 zł, 10 bonów o wartości 247,00 zł, 1 bon o wartości 308,70 zł, 1 bon o wartości 370,40 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2005 płatnik przyznał 125 pracownikom bony towarowe, w tym: 3 bony o wartości 50,00 zł, 16 bonów o wartości 100,00 zł, 38 bony o wartości 150,00 zł, 37 bonów o wartości 200,00 zł, 10 bonów o wartości 250,00 zł, 10 bonów o wartości 300,00 zł, 9 bonów o wartości 400,00 zł, 1 bon

o wartości 450,00 zł, 1 bon o wartości 500,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2006 płatnik przyznał 127 pracownikom bony towarowe, w tym: 7 bonów

o wartości 50,00 zł, 14 bonów o wartości 100,00 zł, 9 bonów o wartości 150,00 zł,

16 bonów o wartości 200,00 zł, 15 bonów o wartości 250,00 zł, 17 bonów o wartości 300,00 zł, 26 bonów o wartości 350,00 zł, 16 bonów o wartości 400,00 zł, 2 bony

o wartości 450,00 zł, 4 bony o wartości 500,00 zł, 1 bon o wartości 600,00 zł.

Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2007 płatnik przyznał 113 pracownikom bony towarowe, w tym: 9 bonów o wartości 150,00 zł, 11 bonów

o wartości 200,00 zł, 18 bonów o wartości 250,00 zł, 20 bonów o wartości 300,00 zł, 27 bonów o wartości 350,00 zł, 28 bonów o wartości 400,00 zł. W styczniu 2009 roku płatnik przyznał 94 pracownikom bony towarowe, w tym:

2 bony towarowe

o wartości 50,00 zł, 11 bonów towarowych o wartości 100,00 zł, 4 bony towarowe

o wartości 150,00 zł, 48 bonów towarowych o wartości 200,00 zł, 25 bonów towarowych o wartości 300,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 350,00 zł, 2 bony towarowe o wartości 400,00 zł, 1 bon towarowy o wartości 500,00 zł. Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w roku 2009 płatnik przyznał 72 pracownikom bony towarowe,

w tym: 3 bony towarowe o wartości 50,00 zł, 8 bonów towarowych o wartości 100 zł, 2 bony towarowe o wartości 150,00 zł, 1 bon o wartości 160,00 zł, 35 bonów

o wartości 200,00 zł, 23 bony towarowe o wartości 300,00 zł.

Zdaniem Sądu Okręgowego, fakt, że płatnik nie zróżnicował wysokości wszystkich przyznanych bonów np. wypłacając każdemu pracownikowi inną kwotę,

a jedynie zróżnicował ich wysokość w pewnych grupach, 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. W ocenie Sądu

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. Pracodawca nie traktował więc świadczeń wypłacanych w formie bonów jako dodatkowego wynagrodzenia

ze stosunku pracy. Uznawał te świadczenia za pomoc socjalną i różnicował ich wysokość z uwzględnieniem sytuacji bytowej (rodzinnej, finansowej) swoich pracowników.

Odnosząc się do podanego przez organ rentowy wyroku Sądu Najwyższego

z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09), w którym Sąd ten wskazał,

że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże się z kryterium socjalnym, to wówczas należy uznać ich wartość za przychód

i składkować, Sąd Okręgowy podniósł, że orzeczenie to zapadło w indywidualnej sprawie na gruncie konkretnych okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej, a jedyne różnice w wartości bonów obejmowały przypadki osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego. Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zasadę prawa pracy, aby pracodawca w miarę możliwości zaspokajał potrzeby bytowe, kulturalne i socjalne pracujących. Nie można z tego wyroku wywieść natomiast, iż w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników, to świadczenia wypłacane

z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej i podlegają oskładkowaniu,

jako świadczenia wypłacone z Funduszu jedynie w celu obejścia przepisów ustawy. Jest tak jedynie w sytuacji gdy wszyscy uprawnieni otrzymują świadczenia, które

nie są w żaden sposób powiązane z jakimkolwiek kryterium socjalnym (np. w tej samej wysokości), natomiast zmierzają wprost do ominięcia konieczności oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia pobieranego ze stosunku pracy.

Na niekorzyść pracodawcy nie może również przemawiać okoliczność, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie, nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej i majątkowej. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że w art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych 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. Przywoływany przepis ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, odwołujący się do kryteriów socjalnych jest zatem dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności przepis ten nie wprowadza obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń

w formie pisemnej). Nie można też wywodzić, iż w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników (przez zebranie pisemnych oświadczeń), to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że w obowiązującym

u płatnika regulaminie zfsś nie wskazano, że warunkiem przyznania pracownikom świadczeń z ZFŚS jest złożenie przez uprawnionych pisemnego oświadczenia.

W Regulaminie wskazano wyłącznie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej

i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Nie miało przy tym znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy czy rzeczywiście płatnik właściwie różnicował sytuację socjalną pracowników, m.in. czy różnicując wysokość bonów płatnik opierał się na zaobserwowanych przez siebie obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, czy też stosował niewłaściwe kryteria socjalne. W tym miejscu wskazać bowiem należy, że kontrola prawidłowości działań pracodawcy w analizowanym postępowaniu winna sprowadzać się co do zasady wyłącznie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie zfsś podstawa sfinansowania bonów oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych (tak Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyrokach: z dnia



10 stycznia 2012 r. III AUa 1480/11, z dnia 11 stycznia 2012 r. III AUa 1421/11). Uprawnienia kontrolne w zakresie prawidłowości zróżnicowania sytuacji pracowników ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznała jedynie związkom zawodowym. Zatem tylko związki zawodowe mogą zgodnie z art. 8 ust. 3 ww. ustawy wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz. Powyższa ustawa zawiera także przepis o odpowiedzialności karnej za niewłaściwe gospodarowanie środkami funduszu sformułowany w art. 12a, jednakże w tym zakresie funkcje kontrolne powierzono Państwowej Inspekcji Pracy, a nie organowi rentowemu.

Sąd Okręgowy powołał się dodatkowo na stanowisko Sądu Apelacyjnego, wyrażone w sprawie o sygn. akt III AUa 567/12, znanej i toczącej się między stronami, w zasadniczo analogicznym stanie faktycznym.

Sąd meriti mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i przedstawione rozważania, zważając, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne ustalone w regulaminie ZFŚS i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, uznał, że decyzje ZUS stanowiące przedmiot niniejszego postępowania nie były prawidłowe i powinny zostać zmienione zgodnie z ustaleniem, iż wartość wydanych zainteresowanym w latach 2002-2009 bonów towarowych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych jako pracowników zatrudnionych u E. K.. Sąd Okręgowy tak argumentując na podstawie art. 477<sup>(14)</sup> § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje, zgodnie z żądaniem zawartym w odwołaniach.

Z rozstrzygnięciami Sądu pierwszej instancji nie zgodził się pozwany Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.. W złożonej apelacji zarzucił wyrokowi naruszenie art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczeni emerytalne i rentowe poprzez niewłaściwe ich zastosowanie i stwierdzenie, że nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na rzecz zainteresowanych A. J., U. K., C. K., E. S. i G. Ż., podczas gdy przy wypłacie tych świadczeń nie stosowano kryterium socjalnego w związku z tym świadczenia te nie powinny zostać wykluczone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe wypadkowe, zdrowotne.

Wskazując na powyższe, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołań w całości oraz zasądzenie od ubezpieczonego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany w uzasadnieniu apelacji podniósł, że ubezpieczony nie stosował kryterium socjalnego przy podziale przedmiotowych bonów i w toku kontroli sam podał, że bony były wypłacane w różnych wysokościach, ustalając ich wysokość z kierownikami sklepów, a w zakładzie mięsnym z brygadzystami danych działów. W ocenie apelującego wysokość bonów była zatem uzależniona od okresu zatrudnienia w firmie i od zaangażowania w pracy, od motywacji do pracy i od wyników i to kierownik sklepu oraz brygadzista otrzymywał listę swoich pracowników na której wpisywał proponowaną wysokość bonów. Płatnik określał zaś najwyższą wysokość nagrody. Następnie po wypełnieniu listy przez brygadzystów i kierowników zatwierdzał ją. Pracownicy nie składali wniosków o wypłatę i żadnych oświadczeń. Poza dokumentami które przedłożył do wglądu w czasie kontroli, tj. regulaminu, aneksu, porozumieniem i informacjami oraz listami wypłat bonów innych dokumentów w tym zakresie nie posiada. Należało zatem uznać, że stosowane przez płatnika kryterium wypłaty bonów nie polegało na uzależnieniu wypłaty bonów od faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób korzystających z funduszu. Zgodnie zaś z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej

osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Pracodawca powinien zatem wysokość dopłat z Funduszu uzależniać się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, a nie tylko ją uwzględniać.

Ubezpieczony w odpowiedzi na apelację podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

Zainteresowane nie ustosunkowały się natomiast do treści apelacji.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.**

Apelacja organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd I Instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w oparciu o wszechstronną ocenę całokształtu okoliczności ujawnionych w toku przewodu sądowego i wyprowadził z nich należyte uzasadnione wnioski, w granicach zasady swobodnej oceny dowodów, zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c., które to konkluzje końcowe stały się podstawą do wydania orzeczenia drugo instancyjnego. Sąd Apelacyjny podzielać w całości ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd pierwszej instancji przyjął je za własne, nie widząc w związku z tym konieczności ponownego szczegółowego ich przytaczania. Wbrew zarzutowi apelacji, rozpoznający sprawę z odwołań ubezpieczonego Sąd Okręgowy nie naruszył norm prawa materialnego.

Spór sprowadzał się do tego, czy okresowo przekazywane zainteresowanemu przez ubezpieczonego, w ramach stosunku pracy i utworzonego zfs, wartości

w postaci bonów towarowych, w związku ze zwiększonymi wydatkami w okresie świątecznym Bożego Narodzenia i Wielkanocy, istotnie spełniało kryteria socjalne,

z zatem czy różnicowanie tych wartości było uzależnione od badanej przez ubezpieczonego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników, skoro dopiero wówczas mam do czynienia z finansowaną pomocą socjalną w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zgodnie z jego przeznaczeniem, i nie jest ona wliczana do podstawy wymiaru składek. Konieczne jest rozróżnienie ich wysokości na rzecz poszczególnych pracowników w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej konkretnego beneficjenta. W niniejszej zaś sprawie, a właściwie sprawach, płatnik składek obowiązkowi temu sprostał. Należy bowiem wyjaśnić, że świadczenia w postaci bonusów finansowych, przyznawanych z okazji świąt Bożego Narodzenia Wielkanocnych, w ramach środków zgromadzonych w zfs, **nie są** zaliczane do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanego, skoro były uzależnione od sytuacji materialnej poszczególnych zainteresowanych.

Sąd Apelacyjny wskazuje, że zasady ustalenia podstawy wymiaru składek

na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy systemowej, zaś co się tyczy składek na ubezpieczenie zdrowotne, art. 23 ust. 1 i ust. 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz. U. Nr 45 poz. 391), a następnie art. 81 ust. 1 i 6 ustawy o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych

ze środków publicznych, stanowiąc, że do ustalenia podstawy wymiaru składek 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.

Regulacja § 2 pkt 19 rozporządzenia 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 one wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje zatem, 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 ZFŚS 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 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 bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, gdyż przepisy tego kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej działalności. Aby jednak 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”. Działalność socjalna może 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 regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązujący w zakładzie ubezpieczonego przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocnymi. Jednocześnie regulamin nie przewidywał procedury wnioskowania o pomoc w tym zakresie przez pracowników i niesporne jest też ustalenie, że bony przyznawane były z inicjatywy pracodawcy bez wniosku uprawnionych. W regulaminie przyznanie świadczeń uzależniono od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Środkami Funduszu zgodnie

z regulaminem administrował Kierownik Zakładu. Decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadnia się z Kierownikiem Zakładu (§ 2 ust. 5). Zgodnie zaś z aneksem z września 2000 r., wysokość tych świadczeń ustalali na podstawie znajomości wskazanych obszarów podległych sobie pracowników kierownicy sklepów oraz brygadziści i ostatecznie weryfikował to właściciel zakładu. Jedynie byli pracownicy (emeryci i renciści) zobligowani byli do

przedłożenia oświadczeń o miesięcznym dochodzie netto na osobę w rodzinie za miesiąc poprzedzający przed przyznaniem świadczenia. Poza sporem pozostaje, że realizując wskazane postanowienia regulaminu w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe z tytułu zwiększonych potrzeb

z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt Wielkanocnych w różnych wysokościach (od 50 do 500 zł), a źródłem tych świadczeń były środki zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Powyższe okoliczności znajdują pełne odzwierciedlenie w dokumentacji pracodawcy, w tym w dokumentach księgowych i nie ma podstaw do ich kwestionowania. 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 przecież, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych zostały wypłacone z zasobów Funduszu Świadczeń Socjalnych i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc

z założenia cele socjalne. Faktycznie były one wypłacane najwyżej dwa razy w roku

w czasie okołoswiątecznym i w różnej wysokości. Także organ rentowy w istocie

nie kwestionował treści regulaminu, ani ustalenia, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s., koncentrując swe zastrzeżenia wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości i wywodząc, że bony świąteczne nie były uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, lecz stanowiły formę dodatkowego wynagrodzenia z pracą. Niezależnie od powyższego w ocenie Sądu Apelacyjnego, organ rentowy nie zdołał jednak wykazać, aby ubezpieczony, przyznając bony towarowe, nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników.

Należy zauważyć, że 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., który jest przepisem bezwzględnie obowiązujący. Art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. nie upoważnia też 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. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej (w żadnym wypadku zbiorowej) kwalifikacji wniosków. 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. Skoro tak,

to nie można odrzucić założenia, że informacje o pracownikach we wskazanych

w ustawie obszarach zbiera samodzielnie, na podstawie rozmów i znajomości

z pracownikami, względnie z wiadomości, które w tym zakresie przekaże mu ich bezpośredni przełożony (np. kierownik sklepu lub brygadzysta). 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. Oświadczenia takie mogą być przecież składane w dowolnej formie, choć możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru

czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte. 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 E. K. regulował, że przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat

z Funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Postanowiono nadto, że środkami funduszu administruje kierownik Zakładu, a decyzje przyznające pracownikom świadczenia uzgadniane są z kierownikami zakładu. Wysokość świadczeń ustalali na podstawie znajomości sytuacji materialnej podległych brygadziście produkcji, brygadziście rozbioru oraz kierownicy sklepów, a ostatecznie weryfikował ją pracodawca. Takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń należy uznać za dopuszczalne

w świetle omówionych wyżej regulacji u.z.f.ś.s. Nawet stopniowe narastanie liczby pracowników w kolejnych latach oraz ich liczba, a priori nie wyklucza założenia,

że pracodawca aktywnie administrujący swym zakładem pracy jest dobrze zorientowany w sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej swoich podwładnych, zwłaszcza przy założeniu, że poszczególnymi komórkami w zakładzie produkcji i w sklepach administrowali także wyznaczeni przez niego kierowcy i brygadziści, którzy mieli codzienny bezpośredni kontakt z mniejszą liczbą podwładnych. Należy podkreślić, że ustawodawca tak, jak nie określił formy zbierania informacji o sytuacji pracownika, tak też formie, w jakiej pracodawca byłby zobligowany do ich weryfikacji, ani też nie przesądził o najważniejszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji płatnika i jego podwładnych. Zgodnie jednak

z zeznaniami świadka H. K., ubezpieczony był dobrze zorientowany w sytuacji poszczególnych pracowników, czerpiąc od niego samego informacje o sytuacji pracowników, ale też korzystając z innych źródeł, na przykład dowiadując się o chorobie żony świadka, a zatem nie tylko czerpał informacje

od różnych osób, ale też miał możliwość poddawania ich weryfikacji, tym bardziej, że E. K. znał swoich pracowników. Szczegółowe informacje o ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej posiadał przede wszystkim od kierowników sklepów i brygadzystów, z którymi konsultował wysokość przyznanych świadczeń. Ważne jest ustalenie, że każdorazowo bony przyznawane pracownikom

w poszczególnych okresach były w różnej wysokości od 50 do 500 zł. Zróżnicowana wysokość bonów, niewielka stosunkowo liczba pracowników, stała obecność pracodawcy na terenie zakładu pracy oraz utrzymywanie kontaktów z podwładnymi,

w tym z kierownikami i brygadziściami, w kontekście postanowień obowiązującego

w zakładzie regulaminu świadczeń socjalnych, w ocenie Sądu Apelacyjnego prowadzą do aprobaty wersji, że ubezpieczony wydawał pracownikom bony wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami, także z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych, znając w końcu wysokość zarobków wypłacanych swoim pracownikom. Należy dodać, że choć jest dopuszczalne jest przyjęcie średniego dochodu na członka rodziny jako usprawiedliwionego kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2008 r., II PK 156/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 96), to jednak nie jest to jedyny dopuszczalny, obiektywny i miarodajny sposób oceny zasadności przyznania świadczeń z funduszu, zwłaszcza w mniejszych zakładach pracy, w których pracodawca stale przebywa ze swoimi pracownikami. Tym bardziej, że zasady doświadczenia życiowego przekonują, że wielu pracowników niechętnie składa takie oświadczenia, natomiast niejednokrotnie pracodawca ma możliwość poznania dokładniej ich sytuacji socjalnej także w inny sposób, choćby poprzez stały

z nimi kontakt lub rozmowę z ich bezpośrednimi na co dzień przełożonymi. 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. Corocznie odmienne wartości w tym zakresie nie pozwalają zatem na dokonanie precyzyjnej analizy porównawczej wysokości przyznanych bonów różnym osobom w różnych okresach. Skoro wedle powyższej oceny i 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, dlatego wniosek apelacji pozwanego organu rentowego nie zasługiwał na uwzględnienie. Zaprezentowane w apelacji tezy pozwanego, w szczególności o dodatkowym wynagrodzeniu za pracę, nie znalazły odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

Reasumując powyższe, w ocenie Sądu Apelacyjnego Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń, w oparciu o posiadany materiał i wyprowadził z niego należycie uzasadnione wnioski, które stały się podstawą do wydania orzeczenia

bez potrzeby ich uzupełniania bądź korygowania. W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji wyjaśnił w toku procesu wszystkie istotne okoliczności i przyjął właściwą podstawę prawną swojego rozstrzygnięcia.

Wskazując na argumenty wyżej podane Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako niezasadną.

SSA Romana Mrotek SSA Jolanta Hawryszko SSA Zofia Rybicka-Szkibiel