

Sygn. akt VI U 1272/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 grudnia 2012 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Beata Górską
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak - Kozłowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 grudnia 2012 r. w S.

sprawy (...)spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

z udziałem M. W. (1), M. W. (2), D. W. (1), E. W. (1)

A. W., W. Z., B. Z., M. Z., A. Z. (1), D. Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego

na skutek odwołania (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

z dnia 28 lutego 2012 roku nr (...)

I. zmienia zaskarżone decyzje w ten sposób, że ustala, iż podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych M. W. (1), M. W. (2), D. W. (1), E. W. (1), A. W., W.

Z., B. Z., M. Z., A. Z. (1), D. Ż.- jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.- nie stanowi wartość wydanych zainteresowanym w latach 2003 - 2010 bonów towarowych, sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika,

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.na rzecz (...)spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S.kwotę 600 zł (sześciuset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI U 1272/12

UZASADNIENIE

W dniu 28 lutego 2012 Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika – (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., wydał decyzje nr (...) w których stwierdził, iż pomoc socjalna udzielona w formie bonów towarowych, finansowana z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, i przyznana zainteresowanym **D. Ż., D. W. (1), E. W. (2), M. W. (1), M. Z., A. Z. (2), M. W. (2), B. Z., W. Z., A. W.** w latach 2003 – 2010, stosownie do okresów zatrudnienia poszczególnych pracowników, nie miała charakteru socjalnego, w związku z czym należało ją uznać za przychód zainteresowanych wynikający ze stosunku pracy, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w wysokościach wskazanych w decyzjach dotyczących poszczególnych zainteresowanych.

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. Zgodnie z art. 12 ust. 1 przedmiotowej ustawy 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 z 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 uzależnia się od sytuacji rodzinnej i materialnej. Zdaniem organu rentowego świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej zasady nie mogą być oceniane jako świadczenia socjalne. Organ podkreślił natomiast, że przy określaniu kryteriów przyznawania świadczenia w formie bonów towarowych, sytuacja materialna pracowników nie była badana indywidualnie pod kątem dochodu, a pracownik nie składał oświadczeń ani innej dokumentacji dotyczącej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, która byłaby podstawą ewentualnej wypłaty z funduszu.

Od powyższych decyzji odwołał się płatnik – (...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.- odwołał się od powyższych decyzji dotyczących ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników objętych ww. decyzjami ZUS, zarzucając im: (1) błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na uznaniu przez organ rentowy, że pomoc socjalna przyznana zainteresowanym nie miała charakteru socjalnego, w związku z czym należy ją uznać za przychód pracownika wynikający ze stosunku pracy, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, podczas gdy pomoc ta miała charakter socjalny, albowiem płatnik udzielał pomocy, badając każdorazowo sytuację rodzinną, materialną i życiową pracowników przez przyjmowanie wniosków pracowników o potrzebie udzielenia pomocy, uwzględnieniu sytuacji materialnej i rodzinnej pracownika, zróżnicowaniu wysokości udzielonej pomocy socjalnej, a w konsekwencji (2) naruszenie przepisu art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 z późn. zm), poprzez ich błędne zastosowanie w sprawie, pomimo braku przesłanek takiego zastosowania, (3) naruszenie przepisu art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r. Nr 164 poz. 1027 z późn. zm.), poprzez jego błędne zastosowanie w sprawie, pomimo braku przesłanek takiego zastosowania, (4) naruszenie przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 r. Nr 161 poz.

1106 z późn. zm.), poprzez jego niezastosowanie w sprawie, pomimo zaistnienia ku temu przesłanek, (5) naruszenie przepisu art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. 1 1996 r. Nr 70 poz. 335) poprzez jego błędną wykładnię skutkującą bezpodstawnym przyjęciem, że pomoc socjalna udzielana przez wnioskodawcę zainteresowanym nie miała charakteru socjalnego i była przyznawana z pominięciem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej zainteresowanych (6) naruszenie przepisów kodeksu postępowania administracyjnego w zw. z art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

W uzasadnieniu płatnik podniósł, iż bony wypłacane były w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej każdego z pracowników. Szczegółowe warunki przyznawania pomocy z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych określał obowiązujący u odwołującego się Regulamin. Wysokość udzielonej pracownikom pomocy socjalnej była natomiast zróżnicowana i corocznie określana w Zarządzeniu Dyrektora uzgodnionym z załogą oraz zatwierdzonym przez jej przedstawiciela. Zarządzenie określało podstawową kwotę pomocy socjalnej, a nadto dodatkowe przesłanki umożliwiające zwiększenie wysokości udzielanej pomocy socjalnej. W Zarządzeniu Dyrektora z dnia 18 listopada 2003 r. wskazano kwotę podstawową w wysokości 270 zł, a nadto z uwagi na sytuację rodzinną danego pracownika i pobieranie zasiłku rodzinnego wysokość pomocy była zwiększana o 20 zł. Analogiczna sytuacja miała miejsce w latach 2004 i 2005. W latach 2006-2010 r. Zarządzenia Dyrektora dotyczące udzielania pomocy socjalnej z ZFŚS oprócz określania kwoty podstawowej przewidywały, iż wysokość pomocy socjalnej ulegnie zwiększeniu o określoną każdorazowo w Zarządzeniu kwotę w przypadku osób otrzymujących wynagrodzenie niższe niż średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej. Każdorazowo przed przystąpieniem do udzielenia pracownikowi pomocy socjalnej pracodawca ustalał, jaka jest sytuacja materialna pracownika i dopiero w oparciu o informacje przekazane przez pracownika przyznawał pomoc finansową. Każdy z pracowników składał indywidualne oświadczenie o potrzebie udzielenia pomocy socjalnej na podstawie swojej sytuacji materialnej, rodzinnej i życiowej, natomiast pracodawca działał w zaufaniu do pracowników oraz złożonych przez nich oświadczeń. Jednocześnie akcje pomocy w postaci bonów towarowych były udzielane głównie w okresie jesiennym tradycyjnie związanym ze zwiększonymi wydatkami gospodarstw domowych takimi jak zakup opału, nowy rok szkolny, czy zbliżający się koniec roku kalendarzowego. Odwołujący się nie zgodził się ze stanowiskiem organu rentowego, jakoby uwzględnienie kryterium socjalnego w ocenie uprawnień do otrzymania pomocy z funduszu świadczeń socjalnych uniemożliwiało udzielenie takiej pomocy osobom lepiej sytuowanym. Łagodzenie różnic poziomu życia poszczególnych pracowników nie polega bowiem na ich wyrównywaniu. Nadto skarżący wskazał, iż kryterium socjalne, o którym mowa w art. 8 ust. 1 powoływanej ustawy nie odnosi się do wszelkiej działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 tej ustawy, a jedynie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, natomiast przyznanie pracownikom bonów towarowych nie mieści się w zakresie takiej działalności.

Podnosząc powyższe zarzuty płatnik wniósł o: zmianę zaskarżonej decyzji poprzez stwierdzenie, że płatnik nie jest zobowiązany do opłacania składek na ubezpieczenia zainteresowanych od kwot stanowiących równowartość udzielonej przez płatnika pomocy socjalnej bądź uchylenie zaskarżonej decyzji w całości i umorzenie postępowania, zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika kosztów postępowania.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji, a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Dodatkowo, odnosząc się do zarzutu płatnika, wskazującego, iż organ rentowy dokonał błędnej wykładni art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, ZUS powołując się na treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09) wskazał, iż pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Stąd też świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Organ podkreślił, że dokonując kompleksowej analizy dokumentacji zebranej w sprawie zauważyć należy, iż sytuacja materialna pracowników odwołującego się de facto nie była badana. Potwierdzają to – zdaniem organu – zeznania B. M. złożone przed ZUS w dniu 21 stycznia 2011 r., w których świadek podkreśliła, iż sytuacja materialna pracowników nie była badana indywidualnie, zaś podstawami do wypłat ekwiwalentów były Zarządzenia Dyrektora. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący u płatnika w § 5

określał, iż podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na jedną osobę w rodzinie pracownika, wskazany w oświadczeniu osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Pomimo tego, w (...)nie pobierano od pracowników stosownych informacji

Odnosząc się natomiast do zarzutów dotyczących naruszenia przez organ rentowy przepisów k.p.a., Zakład Ubezpieczeń Społecznych podniósł, iż pozostają one poza zainteresowaniem Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, badającego sprawę jedynie merytorycznie.

Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych: D. Ż., D. W. (1), E. W. (2), M. W. (1), M. Z., A. Z. (2), M. W. (2), B. W. Z., A. W..

Sąd ustalił, co następuje:

(...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S.działa w branży spożywczej od 2000 r., zatrudniając na przestrzeni lat (od 2003 r. do 2010 r.) stale ok. 150-250 osób.

niesporne, a ponadto: przesłuchania K. S. , k. 243 w zw. z k. 237- 240.

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

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

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

niesporne, a ponadto:

- przesłuchanie K. S. k. 243 w zw. z k. 237- 240.

- zeznania świadka B. B., k. 240 – 241,

- zeznania świadka B. M., k. 241 – 242.

- Regulamin ZFŚS , akta kontroli ZUS, k. 20 – 27.

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

W zarządzeniu z dnia 18 listopada 2003 r., wskazując wysokość bonów towarowych dla pracowników, pracodawca przewidział, że biorąc pod uwagę stan środków ZFŚS, kwotą podstawową będzie 270 zł na etat, przy czym jeżeli

pracownik pobiera zasiłek rodzinny, to kwota ta będzie zwiększona o 20 zł. Podobne postanowienie zawarto w Zarządzeniu Dyrektora z dnia 8 listopada 2004 r., z tym że za etat (niezależnie od dodatku w kwocie 20 zł uzależnionego od pobierania zasiłku rodzinnego) pracodawca przewidział bony w kwocie 300 zł. Powyższe regulacje utrzymano także zarządzeniami Dyrektora z dnia 9 marca 2005 r.

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

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

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

dowód:

- Zarządzenia Dyrektora z lat 2003 – 2010, akta kontroli ZUS, k. 227 – 243.

- przesłuchanie K. S. k. 243 w zw. z k. 237- 240,

- zeznania świadka B. B., k. 240 – 241,

- zeznania świadka B. M., k. 241 – 242.

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

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

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

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

dowód:

- Zarządzenia Dyrektora z lat 2003 – 2010, akta kontroli ZUS, k. 227 – 243.

- przesłuchanie K. S. k. 243 w zw. z k. 237- 240,

- zeznania świadka B. B., k. 240 – 241,

- zeznania świadka B. M., k. 241 – 242.

W okresach objętych decyzjami ZUS w (...) Sp. z o.o. zatrudnieni byli m.in.: D. Ż., D. W. (1), E. W. (2), M. W. (1), M. Z., A. Z. (2), M. W. (2), B. Z., W. Z., A. W..

niesporne

Wynagrodzenie D. Ż. w roku 2008 roku (listopad) wynosiło 1.877,16 złotych brutto, W latach 2003-2010 r. D. Ż. przyznano bony o wartości: 700 złotych (2008 rok).

Wynagrodzenie D. W. (2) (wcześniej P.) w roku 2006 (listopad) wynosiło 2.169,92 złotych brutto zaś w 2007 roku (listopad) wynosiło 1.533 złotych. Za rok 2008 – brak danych. W latach 2003-2010 r. D. W. (2) przyznano bony o wartości: 320 złotych (2006 rok), 450 złotych (2007 rok), 600 złotych (2008 rok).

Wynagrodzenie E. W. (1) w roku 2006 (listopad) wynosiło 1.949,40 złotych brutto, zaś w 2007 roku (listopad) wynosiło 4.336,60 złotych brutto, w 2008 roku (listopad) wynosiło 2.610,40 złotych, w 2009 roku (listopad) wynosiło 2.503,32 złotych brutto, w roku 2010 roku (listopad) wynosiło 2.580,56 złotych W latach 2003-2010 r. E. W. (1) przyznano bony o wartości: 320 złotych (2006 rok), 450 złotych (2007 rok), 700 złotych (2008 rok), 400 złotych (2009 rok), 650 złotych (2010 rok).

Wynagrodzenie M. W. (1) 2007 roku (listopad) wynosiło 2.222,96 złotych brutto, w 2008 roku (listopad) wynosiło 2.327,40 złotych, w 2009 roku (listopad) wynosiło 2.756,66 złotych brutto, w roku 2010 roku (listopad) wynosiło 2.840,59 złotych. W latach 2003-2010 r. M. W. (1) przyznano bony 450 złotych (2007 rok), 700 złotych (2008 rok), 400 złotych (2009 rok), 650 złotych (2010 rok).

Wynagrodzenie A. Z. (2) w 2006 roku wynosiło 1.420 złotych brutto, w 2007 roku (listopad) wynosiło 1.316,88 złotych brutto, w 2008 roku (listopad) wynosiło 1.985 złotych brutto, w 2009 roku (listopad) wynosiło 1.762 złotych brutto, w roku 2010 roku (listopad) wynosiło 2.067 złotych. W latach 2003-2010 r. A. Z. (2) przyznano bony 320 złotych (2006 rok), 450 złotych (2007 rok), 700 złotych (2008 rok), 400 złotych (2009 rok), 650 złotych (2010 rok).

Wynagrodzenie M. Z. w 2007 roku (listopad) wynosiło 1.982,40 złotych brutto, w 2008 roku (listopad) wynosiło 2.420,40 złotych brutto, w 2009 roku (listopad) wynosiło 2.121,23 złotych brutto, w roku 2010 roku (listopad) wynosiło 2.909,36 złotych. W latach 2003-2010 r. M. Z. przyznano bony: 450 złotych (2007 rok), 700 złotych (2008 rok), 400 złotych (2009 rok), 650 złotych (2010 rok).

Wynagrodzenie M. W. (2) w 2007 roku (listopad) wynosiło 2.765,85 złotych brutto, w 2008 roku (listopad) wynosiło 2.115,40 złotych brutto, w 2009 roku (listopad) wynosiło 2.951,76 złotych brutto, w roku 2010 roku (listopad) wynosiło 3.080,56 złotych. W latach 2003-2010 r. M. W. (2) przyznano boni: 450 złotych (2007 rok), 700 złotych (2008 rok), 400 złotych (2009 rok), 650 złotych (2010 rok).

W latach 2003-2010 r. B. Z. przyznano boni: 270 złotych (2003 rok). Brak jest danych na temat wysokości dochodu pracownika w tym okresie. .

Wynagrodzenie W. Z. w 2008 roku (listopad) wynosiło 2.929 złotych brutto, w 2009 roku (listopad) wynosiło 2.063,34 złotych brutto. W latach 2003-2010 r. W. Z. przyznano boni: 700 złotych (2008 rok), 400 złotych (2009 rok).

Wynagrodzenie A. W. w 2009 roku (listopad) wynosiło 3.091,60 złotych brutto, w roku 2010 roku (listopad) wynosiło 3.648,60 złotych. W latach 2003-2010 r. A. W. przyznano boni: 400 złotych (2009 rok), 650 złotych (2010 rok).

niesporne, a ponadto:

- szczegółowe listy płac za lata 2003 – 2010, akta kontroli ZUS, k. 247-681,
- listy wypłat bonów za lata 2003 – 2010, akta kontroli ZUS, k. 101-225.

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

niesporne

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

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

dowód: listy wypłat bonów, akta kontroli ZUS, k. 101-225, w tym k. 107, 115, 123, 235.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołania płatnika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S., stanowiące przedmiot niniejszego rozpoznania, zasługiwały na uwzględnienie.

Przedmiotem postępowania w połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawach zainteresowanych D. Ż., E. W. (1), M. W. (1), M. W. (2), D. W. (1), A. W., A. Z. (2), B. Z., W. Z., była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne w latach 2003-2010 r., w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny świadczenia w postaci bonów towarowych sfinansowanych przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wydanych zainteresowanym w okresach objętych spornymi decyzjami.

Okoliczności faktyczne poszczególnych spraw w zasadzie były między stronami bezsporne. Organ rentowy ani nie kwestionował faktu, że środki objęte przedmiotowymi decyzjami pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i miały charakter bonów towarowych, ani nie negował okoliczności, że wartość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom zależała – w zależności od okresu – od tego czy pracownik pobierał zasiłek rodzinny czy też od wysokości zarobków pracownika w stosunku do średniej krajowej. Bezsporne było także, iż boni takie zostały wypłacone wszystkim wymienionym powyżej osobom.

Zdaniem organu rentowego wypłacone świadczenie w postaci bonów świątecznych nie miało jednak charakteru socjalnego, na co wskazywać miał fakt, że pracodawca przed ustaleniem wysokości bonów dla poszczególnych pracowników nie badał szczegółowo ich sytuacji bytowej – finansowej i rodzinnej, od której uzależniać powinien wysokość wypłacanych świadczeń.

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

Sporne okazały się natomiast w niniejszym postępowaniu kwestie prawne dotyczące możliwości oskładkowania świadczeń pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W tym sensie niniejsza sprawa miała charakter sporu interpretacyjnego. Niezbędnym jest zatem przywołanie i omówienie odnośnych regulacji prawnych.

I tak, zgodnie z treścią przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. z późn. zm.; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Zgodnie natomiast z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Z kolei ogólna definicja przychodu na użytek spraw z zakresu zabezpieczenia społecznego zawarta jest w przepisie art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdzie wskazano, że pod tym pojęciem należy rozumieć przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Przychodami są więc otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jednocześnie jednak, na mocy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i

rentowe (Dz.U Nr 161, poz. 1106 ze zm.), z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przy tym, do dnia 30 stycznia 2004 r., na mocy powoływanego wyżej rozporządzenia, (§ 2 pkt 12), z podstawy wymiaru składek wprost wyłączono „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegały one wymianie na pieniądze – do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”.

Powyższe unormowanie przeniesione na grunt sprawy niniejszej rodzi doniosłe skutki. Skoro bowiem w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe, **a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych** (czego organ rentowy nie negował), to środki te – co do zasady – nie podlegały oskładkowaniu. Sytuacja byłaby odmienna jedynie w przypadku, gdyby wypłaty te miały na celu obejście prawa, tzn. formalnie byłyby wypłacane ze środków pochodzących z Funduszu, ale faktycznie nie znajdowałyby żadnego uzasadnienia w świetle przepisów ustawy o zakładowym funduszu środków socjalnych.

Wskazać przy tym należy, iż ewentualna niezgodność wypłat z samym Regulaminem, o ile miałyby one charakter socjalny, nie może zmieniać charakteru wypłaconych świadczeń jako wydatkowanych z Funduszu i niepodlegających oskładkowaniu, chyba że wypłaty takie poczynione zostały w celu obejścia przepisów. W każdym innym przypadku wypłaty z Funduszu podlegają wyłączeniu z oskładkowania, a organ rentowy nie ma podstaw do ingerencji w zasady przydziału bonów. Uprawnienia kontrolne w sposób dysponowania Funduszem przysługują jedynie związkom zawodowym i tylko one mogą wystąpić do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz (art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Organ rentowy winien jedynie kontrolować, czy wypłaty dokonywane były w oparciu o przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W takiej sytuacji organ rentowy winien ustalić, czy świadczenia w postaci bonów towarowych przyznane zainteresowanym w niniejszej sprawie miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom – tj. znajdowały uzasadnienie w postanowieniach Regulaminu oraz samej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy (i nie miały żadnego związku z sytuacją materialną czy rodzinną pracowników) a co za tym idzie stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Do dokonania owego ustalenia konieczne było przeanalizowanie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i dokonanie oceny, czy w sprawach objętych zaskarżonymi decyzjami pracodawca prawidłowo realizował jej postanowienia.

Ustawa ta w art. 2 ust. 1 pkt 1 definiuje działalność socjalną, wskazując że należy pod tym pojęciem rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie tej definicji wydanie pracownikom bonów towarowych jest zatem formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie. Oceniając podstawę wypłaty bonów jako świadczeń wydatkowanych z Funduszu Socjalnego należy 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.

Jak z powyższego wynika, ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału środków funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. W konsekwencji świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09) jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów towarowych z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Należy jednak pamiętać, że orzeczenie Sądu 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 jedyną różnicą 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, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby 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.

W świetle powyższych rozważań, jako że nie budziło wątpliwości to, iż świadczenia udzielone zainteresowanym wypłacone zostały z funduszu socjalnego i że miały one charakter bonów towarowych, ustalenia poczynione w niniejszej sprawie dotyczyć musiały tego, czy co do zasady stanowiły one pomoc socjalną dla pracowników i czy nie zmierzały do obejścia przepisów prawa przewidujących obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od dochodów wynikających ze stosunku pracy.

W tym miejscu wyjaśnić należy, że mając na względzie tak specyfikę postępowania w sprawach ubezpieczeń społecznych, jak i fakt, iż w przedmiotowej sprawie pomiędzy stroną powodową, a organem rentowym powstał spór dotyczący wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne – Sąd Okręgowy uznał, iż przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy zasadnicze znaczenie winna znaleźć zasada wyrażona w art. 6 k.c., zastosowana odpowiednio w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych. Zgodnie bowiem z treścią art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sama zasada skonkretyzowana w art. 6 k.c., jest jasna. Ten, kto powołując się na przysługujące mu prawo, żąda czegoś od innej osoby, obowiązany jest udowodnić fakty (okoliczności faktyczne) uzasadniające to żądanie, ten zaś, kto odmawia

uczynienia zadość żądaniu, a więc neguje uprawnienie żądającego, obowiązany jest udowodnić fakty wskazujące na to, że uprawnienie żądającemu nie przysługuje.

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

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

Dodatkowo pracodawca, zobligowany brzmieniem art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, różnicował wysokość wypłacanych świadczeń w zależności od dodatkowych kryteriów rodzinnych i finansowych występujących po stronie pracowników – zgodnie z Regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie i modyfikowanym, w zakresie kryteriów przyznawanych z Funduszu świadczeń, Zarządzeniami Dyrektora wydawanymi po konsultacji z przedstawicielem załogi (a więc w takim samym dopuszczalnym trybie jak w przypadku ustanawiania Regulaminu).

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

Fakt, że pracodawca ustanowił tylko jedno kryterium, od którego zależała wysokość bonów poszczególnych pracowników – chociaż każdorazowo było to kryterium istotne i dające wyobrażenie o sytuacji materialnej poszczególnych pracowników (w szczególności w przypadku kryterium pobierania świadczeń rodzinnych, uzależnionych od dochodu na 1 osobę w gospodarstwie) – jak i okoliczność, że różnice w wysokości bonów osób pobierających zasiłek rodzinny (czy później w wysokości bonów pracowników osiągających niższe niż średnie wynagrodzenie w odniesieniu do stawek w gospodarce narodowej) a świadczeniami pobieranymi w ramach bonów przez innych pracowników (wymagających pomocy w stopniu podstawowym) była niezbyt duża, 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. Zważyć jedynie należy, że wartość bonów co do zasady nie była wysoka, stąd też nie należy oczekiwać znacznych różnic w wysokości wypłacanych świadczeń na rzecz poszczególnych pracowników, dopatrując się w działaniu pracodawcy próby obejścia

przepisów prawa. Tym bardziej, że zarówno kryteria przyznawania świadczeń, jak i ich wysokość była określana przez pracodawcę po konsultacjach z pracownikami i przy akceptacji przedstawiciela załogi.

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

Istotnym jest przy tym, iż to Dyrektor Zakładu w oficjalnym dokumencie prezentował obowiązujące zasady przyznawania świadczeń dla poszczególnych pracowników z podaniem stosowanej specyfikacji. Czyni to działania płatnika transparentnymi, abstrahując od faktycznej relacji zarządzeń do obowiązującego Regulaminu.

W tym stanie rzeczy kryterium dochodowe poszczególnych grup pracowników stawało się realną i uchwytną przesłankę różnicowania wysokości bonów świątecznych. Dodać w tym miejscu należy, że w sprawie niniejszych możliwe było zestawienie wysokości bonów z wysokościami zarobków. W tym też zakresie poczyniono możliwe szczegółowe ustalenia opierając się na szczegółowej liście płac i liście wypłaty bonów (vide: akta kontroli ZUS, k. 101 – 225, 249 – 682). Tylko w nielicznych przypadkach brakowało danych o dochodach, jednak uznać należało, że pracodawca ustanowił rodzaj zasady przyznawania tychże świadczeń i brak jest powodów dla uznania, iż zasadą tą nie objął pracowników, co do których brakuje częściowych danych.

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

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

Kryteria wypłaty świadczeń przewidywał Regulamin, zmodyfikowany następnie Zarządzeniami Dyrektora. Jak już wyżej wspomniano, zarządzenia te wydawane były, podobnie jak to jest wymagane przy uchwalaniu Regulaminu, po konsultacjach z przedstawicielami załogi. Nawet jednak w razie przyjęcia, że w latach 2006 - 2010 r. (od kiedy zarządzeniami wprowadzono inne kryterium wypłaty świadczeń niż to wskazane w Regulaminie – wysokość zarobków zamiast faktu pobierania świadczenia rodzinnego), wypłaty świadczeń dokonywano niegodnie z postanowieniami Regulaminu (w którym jako kryterium przyznawania świadczeń przewidziano pobieranie przez pracownika zasiłku rodzinnego), brak jest w niniejszej sprawie podstaw do ustalenia, że środki wypłacone z rachunku funduszu socjalnego

zostały wydatkowane niezgodnie z celem ustawy. Samo natomiast wypłacanie świadczeń niezgodnie z Regulaminem (np. na podstawie nieważnych bądź sprzecznych z regulaminem zarządzeń) stanowić może jedynie asumpt do żądania przez przedstawicieli załogi zwrotu niewłaściwie wykorzystanych środków do Funduszu, lub też podstawę żądania poszczególnych pracowników o wyrównanie należnych im świadczeń.

Materiał dowodowy nie daje również podstaw do stwierdzenia, że dokonując wypłat z Funduszu pracodawca działał w zamiarze uniknięcia obowiązku opłacenia składek od wydatkowanych w ten sposób należności. Okoliczność taka nie została przez organ rentowy udowodniona, natomiast płatnik wypłacał środki z funduszu w sposób zgodny z celem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Powyższe wynika nie tylko z treści Regulaminu, zarządzeń dyrektora i zeznań przesłuchanych w sprawie osób (K. S. za stronę odwołującą się, B. B. i B. M. w charakterze świadków), ale również z list płac i z akt osobowych pracowników objętych zaskarżonymi decyzjami, z których to jednoznacznie wynika, że pracodawca dokonywał wypłat z funduszu w oparciu o kryteria przewidziane w Regulaminie i Zarządzeniach.

Do 2005 roku kryterium takim była okoliczność pobierania przez pracownika zasiłku rodzinnego na dzieci. Wśród zainteresowanych w sprawie niniejszej bon w tym okresie otrzymał jedynie B. Z.. Brak jest informacji o jego dochodzie za miesiąc poprzedzający przyznanie bonu, jednak przyjęc należało, analizując ogólną praktykę pracodawcy, iż otrzymał on świadczenie w oparciu o kryterium zasiłkowe.

Natomiast w kolejnych latach, od kiedy kryterium wg którego określano wysokość bonów stanowiła jedynie wysokość poborów pracownika (pracodawca nie miał już wglądu w aktualną sytuację rodzinną pracowników z uwagi na przejście obowiązku wypłaty zasiłku rodzinnego przez gminę), płatnik przyznał pozostałym zainteresowanym, wynagradzanym poniżej średniego wynagrodzenia w gospodarce krajowej bonu o wartości: 320 zł w 2006 r., 450 zł w 2007 r., 600 - 700 zł w 2008 r., 400 zł w 2009 r. i 650 zł w 2010 r..

Z powyższego wynika, iż wysokość przyznanych zainteresowanym bonów korespondowała zatem z zapisami Regulaminu i Zarządzeń.

Mając zatem na względzie, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne ustalone w (...)i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, Sąd uznał, że decyzje ZUS stanowiące przedmiot niniejszego postępowania nie były prawidłowe i powinny zostać zmienione zgodnie z ustaleniem, iż wartość wydanych zainteresowanym w latach 2003-2010 r. bonów towarowych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych jako pracowników zatrudnionych w (...) Spółki z o.o. w S..

Na marginesie, jedynie dla porządku, wyjaśnienia wymaga, że nie uszło uwadze Sądu, iż płatnik w odwołaniu od decyzji wskazał szereg zarzutów dotyczących prawidłowości decyzji organu rentowego w świetle przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, jednakże zarzuty te nie miały wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy. Wskazać należy, iż naruszenie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego nie stanowi przesłanki wzruszenia decyzji przez sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, więc także w tym aspekcie przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego nie są przez ten sąd stosowane. Warto przypomnieć, że kognicję sądu ubezpieczeń społecznych określa art. 476 § 2 w związku z art. 477⁹ k.p.c. W świetle powyższych unormowań sąd ten rozpoznaje odwołania od decyzji organów rentowych w wymienionych w powołanych przepisach sprawach, m.in. dotyczących ubezpieczeń społecznych. W judykaturze utrwalony jest pogląd, w myśl którego zakres rozpoznania i orzeczenia (przedmiot sporu) w tych sprawach wyznaczony jest w pierwszej kolejności przedmiotem decyzji organu rentowego zaskarżonej do sądu ubezpieczeń społecznych, a w drugim rzędzie przedmiotem postępowania sądowego determinowanego zakresem odwołania od tejże decyzji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 września 2000 r., II UKN 685/99, OSNP 2002 nr 5, poz. 121 oraz postanowienia z dnia 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNP 2000 nr 15, poz. 601 i z dnia 13 października 2009 r., II UK 234/08, LEX nr 553692). Jednocześnie podkreśla się, że w omawianej kategorii spraw postępowanie sądowe nie stanowi prostej kontynuacji postępowania administracyjnego, gdyż tylko w wyjątkowych wypadkach

kontrola sądowa decyzji organu rentowego przeprowadzana jest przez pryzmat przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Zasadę posiłkowego stosowania Kodeksu postępowania administracyjnego w postępowaniu z zakresu ubezpieczeń społecznych wyrażono w art. 180 k.p.a. Zgodnie z art. 180 § 1 k.p.a. w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych stosuje się przepisy Kodeksu, chyba że przepisy dotyczące ubezpieczeń ustalają odmienne zasady postępowania w tych sprawach. Jak stanowi art. 181 k.p.a., organy odwoławcze właściwe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych określają przepisy odrębne; do postępowania przed tymi organami stosuje się odpowiednio przepis art. 180 § 1 k.p.a. Treść tego przepisu z jednej strony oznacza przyznanie pierwszeństwa w sprawach z ubezpieczeń społecznych przepisom szczególnym, z drugiej zaś wskazuje, że postępowanie odwoławcze toczy się, poprzez zastosowanie art. 83 ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, na zasadach i w trybie określonym w Kodeksie postępowania cywilnego. Jednoznacznie zatem wynika z przytoczonych regulacji, że w wymienionych sprawach pierwszeństwo w zastosowaniu mają przepisy szczególne, natomiast przepisy Kodeksu postępowania administracyjnego stosuje się wtedy, gdy określonej kwestii nie normują przepisy szczególne. Przepis art. 1 k.p.c. zawiera definicję sprawy cywilnej, która jest sprawą wynikającą ze stosunków z zakresu prawa cywilnego, rodzinnego i opiekuńczego oraz z prawa pracy. W rozumieniu tego przepisu (formalnoprawnym znaczeniu) sprawami cywilnymi są również sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych, a więc sprawy, w których wniesiono odwołanie od decyzji organów rentowych (art. 477⁹ k.p.c.), do których przepisy Kodeksu postępowania cywilnego stosuje się z mocy ustaw szczególnych. Od momentu wniesienia odwołania do sądu rozpoznawana sprawa staje się sprawą cywilną, podlegającą rozstrzygnięciu wedle reguł właściwych dla tej kategorii. Odwołanie pełni rolę pozwu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 czerwca 1998 r., II UKN 105/98, OSNAPiUS 1999, nr 16, poz. 529 oraz postanowienie z dnia 29 maja 2006 r. I UK 314/05, OSNP 2007 nr 11-12, poz. 173). Jego zasadność ocenia się zatem na podstawie właściwych przepisów prawa materialnego. Postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że sąd ubezpieczeń społecznych - jako sąd powszechny - może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1980 r., III CZP 43/80, OSNCP 1981 nr 8, poz. 142, z dnia 27 listopada 1984 r., III CZP 70/84, OSNCP 1985 nr 8, poz. 108 oraz z dnia 21 września 1984 r., III CZP 53/84, OSNCP 1985 nr 5-6, poz. 65), jako przedmiotu odwołania. Stwierdzenie takiej wady następuje jednak tylko dla celów postępowania cywilnego i ze skutkami dla tego tylko postępowania. Jedynie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r., I UK 109/09 (LEX nr 550987) wyrażono odosobniony pogląd, że w przypadku wydania decyzji na podstawie art. 83a ust. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych sąd ubezpieczeń społecznych powinien zbadać prawidłowość zastosowania przez organ rentowy odpowiednich przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, gdyż stanowią one merytoryczną podstawę tej decyzji. Podkreślono przy tym, że nie chodzi o ocenę sposobu procedowania przez organ rentowy, lecz o prawidłowość decyzji tj. istnienie jej podstaw prawnych. Nie można jednak nie dostrzec, że nie wyjaśniono w tym stanowisku, jaką formę miałby przybrać wyrok sądu pierwszej instancji, który stwierdziłby brak podstaw prawnych (innych niż przepisy prawa materialnego) do wydania decyzji, bowiem przepisy Kodeksu postępowania cywilnego nie przewidują w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych formuły uchylecia decyzji. Powyższa sytuacja nie ma jednak zastosowania do niniejszej sprawy, gdyż zaskarżona decyzja wydana została na podstawie art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, a nie na podstawie art. 83a ust. 2 tej ustawy. Mając na uwadze powyższe i dzieląc pogląd wyrażony w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2002 r., II UKN 356/01 (OSNAPiUS 2004 nr 3, poz. 52) oraz w postanowieniu z dnia 14 stycznia 2010 r., I UK 238/09 - niepublikowanym, wskazać należy, że w wypadkach decyzji rozstrzygających indywidualne sprawy, wydanych na podstawie art. 83 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, ich wady wymienione w art. 156 § 1 k.p.a. i w przepisach, do których odsyła art. 156 § 1 pkt 7 k.p.a., powodują konieczność wszczęcia odpowiedniego postępowania administracyjnego w celu stwierdzenia nieważności decyzji i wyeliminowania jej z obrotu prawnego. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w przywołanym wyżej postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 2002 r., będącym wyrazem ugruntowanego już stanowiska w doktrynie i orzecznictwie, instytucja stwierdzenia nieważności decyzji administracyjnej nie mieści się w pojęciu "odwołania" i nie podlega normie art. 83 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Natomiast postępowanie

toczące się w trybie art. 158 k.p.a. jest jednym z trybów pozaodwoławczych; nie jest kontynuacją rozpoznawania sprawy będącej przedmiotem decyzji administracyjnej, lecz sprawą "w przedmiocie stwierdzenia nieważności" tej decyzji, które - z mocy art. 16 § 1 zdanie drugie k.p.a. - może nastąpić tylko w przypadkach przewidzianych w tym Kodeksie lub w ustawach szczególnych. Postępowanie w sprawie stwierdzenia nieważności decyzji administracyjnej jest więc samodzielnym postępowaniem administracyjnym ograniczającym się do ustalenia, czy decyzja dotknięta jest jedną z wad wymienionych w art. 156 § 1 pkt 1-7 k.p.a. Rozstrzygnięcie kończące to postępowanie następuje w drodze decyzji (art. 158 § 1 k.p.a.) podejmowanej przez organ administracji publicznej (art. 156 § 1 k.p.a.), toteż orzekanie w tej kwestii przez sąd powszechny (stwierdzenie nieważności decyzji) byłoby naruszeniem kompetencji właściwego organu administracji publicznej. Natomiast decyzja organu rentowego o tyle ma znaczenie, że w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych przedmiot żądania (sporu) jest określony treścią tej decyzji (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 września 2000 r., II UKN 685/99, OSNAPiUS 2002 nr 5, poz. 121, w postanowieniu z dnia 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 601). W związku z tym jest oczywiste, że wśród przewidzianych w art. 477⁹ § 3 k.p.c., art. 477¹⁰ § 2 k.p.c. i art. 477¹⁴ k.p.c. sposobów rozpoznania odwołania przez sąd nie przewidziano stwierdzenia nieważności decyzji organu rentowego, nawet przy odpowiednim stosowaniu art. 180 § 1 k.p.a. Sąd ubezpieczeń społecznych albo oddał odwołanie, albo, uznając je za zasadne, zmienia zaskarżoną decyzję. Z oczywistych względów wada decyzji administracyjnej nie może prowadzić do zmiany zaskarżonej decyzji zgodnie z materialnoprawnym żądaniem zawartym w odwołaniu. Taka zmiana decyzji oznaczałaby bowiem ostateczne rozstrzygnięcie merytoryczne przedmiotu sporu, tworzące stan powagi rzeczy osądzonej, uniemożliwiający wydanie nowej pozbawionej wad decyzji. Co najwyżej sąd ubezpieczeń społecznych może (ale nie musi) skorzystać z uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 467 § 4 k.p.c., w sytuacji, kiedy decyzja administracyjna nie zawiera podstawy prawnej i faktycznej, sposobu wyliczenia świadczenia oraz stosownego pouczenia o skutkach prawnych decyzji i trybie jej zaskarżenia. Z przepisu tego wynika wprost, że tylko tego rodzaju wady mogą wywołać skutek procesowy w postaci zwrotu akt sprawy organowi rentowemu celem uzupełnienia decyzji, lecz decyzji tych procesowo nie dyskwalifikują.

Przenosząc te uwagi na grunt niniejszej sprawy, wskazać należy, zaskarżone decyzje stanowią rozstrzygnięcie organu rentowego odnośnie określenia wysokości należności z tytułu nieopłaconych składek na rzecz ZUS. Ich kontrola przez sąd ubezpieczeń społecznych nie mogła zatem polegać na badaniu wad postępowania administracyjnego, lecz sprowadzać się powinna wyłącznie do oceny ich zasadności na podstawie stosownych przepisów prawa materialnego. Jak zostało już bowiem wyżej wskazane nie jest dopuszczalna zmiana decyzji wydanej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych bez jej merytorycznego rozpoznania przez Sąd i przyjęcie za podstawę rozstrzygnięcia tylko tego, że postępowanie administracyjne przed wydaniem decyzji mogło być wadliwe.

Mając powyższe na uwadze, stwierdzić należy, że przyznane przez płatnika świadczenia w postaci bonów świątecznych realizowało cele socjalne w rozumieniu przywołanych przepisów, oparte było na jasnych konsekwentnych kryteriach z cezurą roku 2005, toteż nie stanowiło dochodu pracownika i nie zwiększało podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Wobec powyższego zaskarżone decyzje podlegały zmianie w trybie przepisu art. 477¹⁴ § 2 k. p. c, o czym orzeczono w pkt I formuły sentencji niniejszego wyroku.

Stronie wygrywającej proces – tj. płatnikowi należało przyznać koszty procesu (art. 98 § 1, 3 k.p.c., art. 99 k.p.c.), na które w sprawie niniejszej składały się wyłącznie koszty zastępstwa procesowego naliczonego według stawek określonych w § 11 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 roku, nr 163, poz. 1349) przy uwzględnieniu nakładu pracy i ilości zaskarżonych decyzji (punkt II formuły sentencji).

Sygn. akt VI U 1272/12

Zarządzenie

1. Odnotować.

2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi organu rentowego.

3. Z apelacja albo za 21 dni.

.