

## UZASADNIENIE

**Decyzją z dnia 26 lutego 2016 roku** Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. ustalił podstawę wymiaru składek S. P. (1) pracownika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. za czerwiec 2013 roku na ubezpieczenia społeczne emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe na kwota 3.516,64 zł oraz ubezpieczenie zdrowotne na kwotę 3.034,51 zł.

**Decyzją z dnia 26 lutego 2016 roku** Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. ustalił podstawę wymiaru składek B. K. (1) pracownika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. za luty 2013 roku na ubezpieczenia społeczne emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe na kwota 3.643,53 zł oraz ubezpieczenie zdrowotne na kwotę 3.144,00 zł.

W uzasadnieniu obu decyzji organ rentowy wskazał, że przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne nie uwzględnił przychodu osiągniętego przez ubezpieczonych z tytułu wypłaconych im świadczeń pieniężnych finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że S. P. (1) w czerwcu 2013 roku jak i B. K. (1) w lutym 2013 r. otrzymali dofinansowanie w wysokości po 1237,04 zł.

Organ rentowy zaznaczył, że zgodnie z Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującym w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są pracownicy zatrudnieni u pracodawcy na podstawie umowy o pracę niezależnie od rodzaju umowy, wymiaru czasu pracy oraz ich rodziny. Przyznanie świadczeń zgodnie z rozdziałem IV punkt 1 Regulaminu ma charakter uznaniowy. Środki funduszu mogą być przeznaczone na dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin w formie przyznania wczasów pracowniczych. Ustalenia kontroli wykazały, że płatnik składek wypłacał świadczenia pieniężne pracownikom spółki ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w postaci dofinansowania do wyjazdów wypoczynkowych pracowników i wypłacono świadczenia socjalne nie uwzględniając sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników spółki. Podstawą wypłaty określonej wysokości świadczenia pieniężnego była liczba oraz wiek dzieci, staż pracy oraz pobyt w apartamentach we wcześniejszych okresach, długość pobytu. W ocenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wypłacone świadczenia nie mają charakteru socjalnego i stanowią przychód pracownika w rozumieniu art.12 ust.1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych i tym samym od uzyskanego przez pracownika przychodu należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

**Odwołania od ww. decyzji** złożył pełnomocnik (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. wnosząc o ich uchylenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W treści odwołań wskazano, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych błędnie zastosował przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych w związku z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Pełnomocnik zaznaczył, że w kontrolowanym przez organ rentowy okresie u płatnika składek obowiązywał regulamin Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz szereg innych aktów wewnętrznych, w tym Regulamin Przyznawania Wczasów Pracowniczych. W oparciu o ich treść oraz zasady w nich wyrażone pracodawca dokonywał przydziału dofinansowania do wyjazdów wypoczynkowych w K. oraz we W., gdzie zlokalizowane są apartamenty należące do spółki, a przeznaczone wyłącznie na pobyty pracowników. W stosunku do osób, w tym wskazanych w ww. decyzjach, które złożyły w wyznaczonym terminie podania o dofinansowanie stosowano kryterium socjalne sprawdzając ich sytuację życiową, rodzinną i materialną. Pełnomocnik płatnika podniósł, że zgodnie z Zarządzeniem z dnia 28 stycznia 2011 roku pracownicy, których dochód przekracza pierwszy próg podatkowy są pozbawieni prawa do złożenia wniosku o dofinansowanie wypoczynku w ww. miejscowościach. W pismach procesowych podniósł także, że wypłata świadczeń następowała o jeden miesiąc wcześniej niż organ rentowy przyjął dla ustalenia podstawy wymiaru składek. (odwołania i pisma procesowe w aktach spraw VIII U 984/16, VIII U 1015/16)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w Ł. w odpowiedziach na odwołania wniósł o ich oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację. (odpowiedzi na odwołania w aktach spraw VIII U 984/16, VIII U 1015/16)

Zarządzeniem z dnia 20 maja 2016 roku Sąd Okręgowy połączył sprawę VIII U 1015/16 ze sprawą VIII U 984/16 celem wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia. (zarządzenie w aktach sprawy VIII U 1015/16)

Ubezpieczeni S. P. (1) i B. K. (1) przyłączyli się do stanowiska odwołującego. (okoliczność bezsporna).

Na rozprawie w dniu 21 listopada 2016 roku pełnomocnik ZUS wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 360 zł. (oświadczenie pełnomocnika ZUS - e – prot. z dnia 23.11.2016 roku - 00:03:22 – płyta CD k.80)

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Przedmiotem działalności płatnika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. jest handel i produkcja artykułów gospodarstwa domowego. W 2013 roku płatnik zatrudniał około 100 osób. (okoliczności bezsporne)

W 2013 roku spółka była właścicielem mieszkania w K. oraz mieszkania we W.. Mieszkania te były udostępniane pracownikom spółki w celach wypoczynkowych. (okoliczność bezsporna)

W okresie objętym kontrolą przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych tj. od 1 stycznia 2013 roku do 31 grudnia 2013 roku obaj ubezpieczeni byli zatrudnieni u płatnika na podstawie umowy o pracę. (okoliczność bezsporna)

W okresie objętym kontrolą obowiązywał u płatnika składek Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dalej Regulamin), w którym określono zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych pracownikom odwołującego. W regulaminie wskazano, że osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są min. pracownicy zatrudnieni u pracodawcy na podstawie umowy o pracę niezależnie od rodzaju umowy i wymiaru czasu pracy (Rozdział III § 5 pkt 1). Przyznanie świadczeń z Funduszu w odniesieniu do uprawnionych miało charakter uznaniowy a decyzja odmowna jest ostateczna i nie wymaga uzasadnienia. (Rozdział IV §8 punkt 1 i 2). Kryterium przyznania świadczeń z Funduszu jest sytuacja rodzinna, materialna bądź losowa a zwłaszcza dochód na członka rodziny. W przypadku braku środków Funduszu dla wszystkich ubiegających się uprawnionych, uwzględniany będzie staż pracy w przedsiębiorstwie pracodawcy i jej przebieg (rozdział V § 13 regulaminu). Dofinansowanie wypoczynku dla uprawnionych odbywało się zgodnie z Regulaminem przyznawania wczasów pracowniczych, który stanowił załącznik do Regulaminu (Rozdział VI §13 punkt 1 regulaminu k. 93-94)

Zgodnie z Regulaminem przyznawania wczasów pracowniczych o dofinansowanie może domagać się pracownik ze stażem co najmniej 12 miesięcy. Oprócz tej przesłanki ocena sytuacji pracownika zależała od: liczby oraz wieku dzieci, a także korzystania z ośrodków wczasowych (w K. lub we W.) w latach poprzednich.

O kolejności przyznania wybranego terminu wczasów decydowała liczba uzyskanych punktów. Punkty były przyznawane za pełny rok kalendarzowy w firmie – 1 punkt, za dzieci pozostające we wspólnym gospodarstwie od 1 do 5 punktów, za drugie i kolejne dziecko w rodzinie bez względu na wiek – 1punkt oraz ocena przełożonego od 0 do 3 punktów. Od ustalonej punktacji odejmuje się punkty za pobyty na wczasach w ubiegłych latach w zależności od pory roku od 0 do 8 punktów (regulamin k. 96v).

Warunkiem ostatecznego przyznania dofinansowania do wczasów było złożenie w ciągu 7 dni od daty końcowej przyjmowania zapisów na poszczególne sezony wniosku urlopowego zaakceptowanego przez bezpośredniego przełożonego.(regulamin – w aktach rentowych ubezpieczonych)

S. P. (1) pracował w firmie do sierpnia 2016 r. na stanowisku magazyniera z wynagrodzeniem 1600-1700 zł netto. Co najmniej raz w roku korzystał z wyjazdów do K. lub do W., w tym i w 2013 roku. Na wypoczynek wyjeżdżał razem z żoną i trójką dzieci w wieku 23,20 i 5 lat. Najstarsza córka P. w 2013 roku pracowała zawodowo, kolejna córka K. była

zatrudniona do przyuczenia zawodowego. W 2013 roku dostał dofinansowanie do wyjazdu a sam dopłacał od 50 do 150 zł.(zeznania 34:35 i k. 77-78).

B. K. (1) pracował u płatnika w latach 2008 – 2015 jako magazynier za wynagrodzeniem 1400-1700 zł netto. Tylko w 2013 r. starał się o wynajęcie mieszkania w celu wypoczynku. Na wypoczynek wyjeżdżał z mamą. Podał, że zamieszkuje z mamą która otrzymuje jedną z niższych emerytur.(zeznania 43:04 i k. 77v).

Rekrutacja, co do możliwości skorzystania z ww. mieszkań, odbywała się w 2 etapach tj. na sezon letni oraz na sezon zimowy. Osoby, które posiadały prawo do skorzystania ze świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych mogły zapisać się na konkretny termin wskazując, czy chcą skorzystać z apartamentu we W. czy w K.. Pracownicy ubiegając się o dofinansowanie do wyjazdu nie składali oświadczenia o aktualnej sytuacji materialnej i rodzinnej. Lista pracowników wraz z liczbą punktów była wywieszona na tablicy ogłoszeń. W kolejnym etapie przed wyjazdem pracownik składał wniosek o dofinansowanie z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wniosek był akceptowany przez prezesa zarządu K. P.. Następnie pracownik otrzymywał fakturę i informację, jaką kwotę ma zapłacić. (...) były dostępne dla pracowników przez cały rok. Z dofinansowania nie mogli korzystać pracownicy, którzy dopiero rozpoczęli pracę w spółce. Decyzję o tym, który z zatrudnianych w spółce pracowników może skorzystać z mieszkań podejmował prezes spółki w oparciu o takie czynniki jak: staż pracy, liczba dzieci i jego ocena pracownika. Zdarzało się, że prosił on dział kadr o akta osobowe pracowników, bądź o dodatkowe informacje. Prezes spółki nie zajmował się sumowaniem punktów, gdyż tych czynności dokonywał dział kadr. Jeżeli dany termin wyjazdu został wskazany przez więcej niż jednego pracownika o przyznaniu dofinansowania decydowała liczba punktów, w przeciwnym wypadku pracownik otrzymywał dofinansowanie bez względu na liczbę punktów. Z dofinansowania do wyjazdu korzystali także pracownicy, którzy nie mieli dzieci oraz ci którzy mieli ujemną liczbę punktów, bądź pracownicy których sytuacja materialna pozwalała na pokrycie kosztów wyjazdu. Pieniądze uzyskane przez spółkę były przeznaczone na utrzymanie apartamentów, konieczne remonty. Z funduszu świadczeń socjalnych nie było innych wypłat. Ubezpieczeni nie składali oświadczeń o wysokości dochodów w rodzinie. Pracodawca nie weryfikował wynagrodzeń członków rodziny. Wysokość dofinansowania zależała od długości pobytu. Pracownik dowiadywał się o wysokości kwoty, którą musi uiścić przed wyjazdem. Otrzymywał wówczas fakturę za pobyt i informację o wysokości dofinansowania.

(zeznania świadka J. G. e – prot. z dnia 21.11.2016 roku - 49:46 płyta CD k. 80 ; zeznania K.P. – e – prot. z dnia 21.11.2017 roku – 00:04:57 ; .(zeznania B. K. 43:04 i k. 77v, zeznania S. P. 34:35 płyta k.80)

W 2013 roku S. P. (1) złożył wniosek o dofinansowanie wypoczynku w wysokości 1.237,04 zł. Płatnik wystawił fakturę na kwotę 1.085,04 zł, a ubezpieczony wpłaciła do kasy spółki 80,37 zł. W czerwcu 2013 roku ubezpieczony uzyskał przychód z tytułu funduszu świadczeń socjalnych w kwocie 1237,04 zł. Dochód na członka rodziny wyniósł 746,40 zł (załączone akta ZUS).

W 2013 roku B. K. (1) złożył wniosek o dofinansowanie wypoczynku w wysokości 1.237,04 zł. Płatnik wystawił fakturę na kwotę 1.085,04 zł, a ubezpieczony wpłaciła do kasy spółki 80,37 zł. W lutym 2013 roku ubezpieczony uzyskał przychód z tytułu funduszu świadczeń socjalnych w kwocie 1237,04 zł. (załączone akta ZUS).

**Sąd zważył, co następuje i dokonał następującej oceny materiału dowodowego:**

Odwołania są niezasadne i podlegają oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że ustalenia faktyczne, zasadniczo nie są sporne między stronami. Podstawowy problem dotyczy oceny prawnej środków wydatkowanych z ZFŚS.

W niniejszym postępowaniu spór dotyczy więc zasadności ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników podlegających, z mocy art.6 ust.1 punkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2016 r. poz. 963 z późn. zm.) ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, i z mocy art.11 ust.1 i art.12 ust.1 ww. ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także na

ubezpieczenie zdrowotne na podstawie art.81 ust.1 i 6 oraz art.83 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity Dz.U. z 2015 roku, poz. 581 z późn. zm.).

Zgodnie z treścią art.47 ust.1 punkt 3 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek przesyła w tym samym terminie deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc (...) nie później niż do 15 dnia następnego miesiąca.

Zgodnie z treścią art.18 ust.1 i ust.2 w zw. z art.20 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art.4 pkt 9 i 10 tej ustawy. Przychód zgodnie z definicją zawartą w art.4 punkt 9 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oznacza przychody w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz.U. z 2012 roku, poz. 361 z późn. zm.).

Treść art.12 ust.1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wskazuje, że wartość spornych w niniejszej sprawie świadczeń, które zainteresowani uzyskali w 2013 roku od odwołującego płatnika stanowi przychód tych pracowników. Okoliczność ta nie przesądza jeszcze kwestii, czy wartość tych świadczeń podlega automatycznie wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w przypadku obu zainteresowanych.

Niektóre rodzaje przychodów podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z mocy wydanego na podstawie art.21 ust.1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych 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, które zawiera zamknięty katalog przychodów niestanowiących podstawy wymiaru składek (Dz.U. z 1999 roku, nr 49, poz. 488 ze zm.). Wyłączenia te stanowią wyjątek od reguły zawartej w art.6, art.16 i art.32 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Podkreślić w tym miejscu należy, że o „wyłączeniu oskładkowania w zakresie świadczeń socjalnych” decyduje nie to czy dane świadczenie zostało wypłacane z odpowiedniego funduszu, ale to, czy jest to zgodne z ustawą z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity Dz.U. z 2016 roku, poz. 800) oraz wydanego na podstawie art.8 ust.2 tej ustawy, regulaminu.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w art.2 pkt 1 definiuje działalność socjalną, przez którą należy 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 i rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Zgodnie z treścią §2 ust.1 punkt 19 ww. rozporządzenia, nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zasady tworzenia oraz funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały – jak to już wyżej zasygnalizowano - określone w ustawie z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 20 sierpnia 2001 roku (I PKN 579/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 331), zgodnie z którym „pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 lipca 2007 roku, II PK 25/07, Lex). Podzielić należy również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 roku (I PKN 579/00, Lex), że „fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach”. Także w wyroku z dnia 6 lutego 2008 roku

(II PK 156/07, Lex), Sąd Najwyższy wskazał, iż „art.8 ust.1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art.1 ust.1 i art.2 pkt 1 tej ustawy”.

Podkreślić należy, że płatnik składek administrując funduszem socjalnym, nie może tego czynić z pominięciem ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasoby tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych (uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 marca 2011 roku w sprawie III AUa 541/2010).

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku (I UK 140/2012, Lex) zgodnie, z którym założeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest podział środków tego funduszu między uprawnionych według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości. Przepis art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art.2 ust.1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Oznacza to, że ocena zgodności wydatkowanych środków z regulaminem powinna obejmować w niniejszej sprawie także i to, czy przyznanie świadczeń odbyło się zgodnie z kryteriami, o jakich mowa w regulaminie.

Z przytoczonego orzecznictwa wykrystalizowała się dość jednolita wykładnia przepisów o zarządzaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Omówionych poglądów, w ocenie Sądu Okręgowego, nie jest w stanie zmienić wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2016 roku w sprawie II UK 37/15. Otóż w uzasadnieniu tego orzeczenia znalazło się kilka interesujących wątków, które, w dużej mierze, można zaakceptować. Wstępnie należy wskazać, że sądy ubezpieczeń społecznych wyłączyły we wskazanych w decyzji okresach czasu podstawy wymiaru składek należnych na Fundusz Pracy wypłaconą przez płatnika z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w formie dopłat do zorganizowanego wypoczynku. Na tym tle Sąd Najwyższy poczynił uwagę ogólną wskazując, że ustalanie wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, obejmujące składki na Fundusz Pracy, polega na odniesieniu się do wysokości bazowej, którą zgodnie z art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – stanowi zdefiniowany w art. 4 pkt 9 tej ustawy przychód w rozumieniu art. 10 ust. 1 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.). Przychód, którego źródłem jest stosunek pracy, obejmuje wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze lub ich ekwiwalentów, bez względu na źródło finansowania, a także 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. Nie stanowią podstawy wymiaru składek pewne rodzaje przychodów, tzn. te, które – na podstawie upoważnienia z art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych – określił Minister Pracy i Polityki Socjalnej w rozporządzeniu z dnia 18 grudnia 1998 r., a wśród nich świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (§ 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r.). Są nimi świadczenia finansowane z tworzonego przez pracodawców – na podstawie art. 1 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – funduszu przeznaczonego na cele socjalne: finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu, polegające na świadczeniu przez pracodawców usług na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową (art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). W art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych postanowiono, że zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie, przy czym, zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, zobowiązany jest określić z uwzględnieniem ust. 1 tego przepisu, stanowiącego, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Następnie Sąd Najwyższy w tej sprawie zauważa, że prawo nie definiuje pojęcia „cel socjalny”, toteż wydaje się właściwe ustalenie jego treści przy uwzględnieniu pojęcia „działalności socjalnej”, o którym mowa w art. 2 pkt 1

ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dostrzegając, że już samo świadczenie przez pracodawców, z ustanowionego przez nich funduszu, usług na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi, udzielanie pomocy materialnej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe, pochłania pojęcie działań socjalnych, społecznych, zbiorowych, ogólnodostępnych dla uprawnionych, ulgowych, a czasem darmowych. Uzależnianie przyznawania świadczeń socjalnych od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych do korzystania z funduszu jest w tym wypadku dodatkowym zdefiniowaniem socjalnego charakteru świadczeń po stronie podmiotowej. Sąd Najwyższy zadając sobie pytanie, w jakim znaczeniu „socjalne” mają być świadczenia z funduszu, odpowiadając jednocześnie, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nie jest przeznaczony wyłącznie dla pracowników pozostających w szczególnie trudnej sytuacji życiowej.

Konkluzję tą akceptuje również Sąd Okręgowy. Bowiem, o ile celem funduszu, jak sama nazwa wskazuje – **socjalnego** – jest wsparcie rodzin pracowników w szczególnej sytuacji życiowej, to nie oznacza, że tylko ci pracownicy mają dostęp do funduszu, mając na uwadze jego powszechny charakter jak i też powszechne przyczynianie się do jego tworzenia przez wszystkich pracowników. Problemu nie będzie w zakładach pracy w których całość kadry pracowniczej, z uwagi na bardzo wysokie kwalifikacje, uzyskuje wyższe, od średniej krajowej, wynagrodzenia za pracę. Natomiast konflikt może powstać w zakładzie w którym część załogi posiada wysoki status materialny z uwagi na duże uposażenia a reszta pracowników, z uwagi na niższe kwalifikacje otrzymuje znacznie niższe wynagrodzenia za pracę a środków z funduszu nie zawsze wystarcza dla wszystkich zatrudnionych.

Sąd Najwyższy w omawianym wyroku z dnia 18 lutego 2016 r. zauważył też, że nie można przyjmować jedynie „trójelementowej kondycji osób uprawnionych do świadczeń przez wskazanie jako jej kryterium średniego dochodu w rodzinie”. Sąd Najwyższy uznał, że wskaźnik taki nie został określony w prawie, lecz został wyinterpretowany ze zbitki przymiotników: życiowy, rodzinny i materialny. W kolejnej konkluzji wskazał, że „właściwym wskaźnikiem jest w związku z „udzielaniem pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej”, gdyż świadczenia zakwalifikowane do tej grupy (np. boni świąteczne, dofinansowanie wczasów dzieci czy podręczników szkolnych) powinny odnosić się do ogólnej sytuacji materialnej pracownika i jego najbliższych (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/09, OSNP 2011 nr 9-10, poz. 133 i z dnia 8 stycznia 2014 r., I UK 202/13, niepubl., oraz z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 267/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 99).

Zdaniem Sądu Najwyższego, uzależnienie wypłaty świadczenia od wszystkich trzech kryteriów (od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych) nie może być zastrzeżone w takim samym stopniu do wszystkich świadczeń z funduszu.

Również ten wniosek zasługuje na aprobatę. Regulamin ustanowiony u pracodawcy powinien pewne „zdarzenia socjalne” uzależniać od różnych przesłanek faktycznych (różnych kryteriów). Taki przykład można podać z utratą mienia przez pracownika w pożarze i przyznaniem bonów świątecznych. W pierwszym przypadku dochody pracowników w firmie nie muszą mieć decydującego znaczenia jak i nawet średni dochód w rodzinie pracownika którego dotknęło takie nieszczęście. Natomiast takie kryterium, zwłaszcza to drugie, będzie miało znaczenia przy przydzielaniu bonów świątecznych.

Natomiast dyskusyjny jest wniosek tego Sądu, że w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ustawodawca nakazał oceniać sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej, nie zaś osoby uprawnionej i jej rodziny lub rodziny osoby uprawnionej. Bowiem cel wskazany przez ustawodawcę przyznawania niektórych świadczeń, przypomnijmy, o charakterze socjalnym, z uwzględnieniem sytuacji „życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, wskazuje dotyczy osoby która przebywa w określonym środowisku społecznym i rodzinnym a nie w próżni społecznej. Pośrednio wskazuje na taką uwagę sam ustawodawca mówiąc o sytuacji „rodzinnej” uprawnionego. Wprawdzie zwrot ten nie wyjaśnia co należy rozumieć pod pojęciem „sytuacji rodzinnej” uprawnionego, to jednak, skoro nie ma żadnych ustawowych ograniczeń, należy rozumieć „wszelaką” sytuację rodzinną mającą wpływ na ocenę prawa do świadczenia socjalnego. Wprowadzenie kryterium odnoszącego się do dochodów w rodzinie, zdanie Sądu Okręgowego, jest usprawiedliwione.

Natomiast, co do zasady, należy skłonić się do poglądu, że do zakresu działania organu rentowego należy realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności ustalanie uprawnień do świadczeń oraz wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (art. 68 ust. 1 lit. b oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych mogą dotyczyć wymiaru składek oraz ustalania uprawnień i wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych (art. 83 ust. 1 pkt 3, 4 i 5 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych), a ich podstawą może być weryfikacja prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek i wpłat, do których pobierania jest zobowiązany, a także ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacania tych świadczeń (art. 86 ust. 2 pkt 2 i 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). W zakresie kompetencji organu rentowego mieści się zatem stosowanie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r., zwłaszcza w odniesieniu do wymierzania i pobierania składek. Przepisy dotyczące świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie są przepisami z zakresu ubezpieczeń społecznych, jak również świadczenia z tego funduszu nie są świadczeniami ubezpieczeniowymi, a w związku z tym nie są objęte kompetencjami, o których mowa w art. 83 ust. 1 pkt 4 i 5 oraz art. 86 ust. 2 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Jeżeli, w czasie kontroli, pracownik ZUS dostrzeże wadliwości w konstrukcji merytorycznej regulaminu to powinien problem zasygnalizować, zgodnie z art. 12a ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, do Państwowej Inspekcji Pracy lub do organizacji związkowych (art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).

Oznacza to, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych sprawdza nie tylko prawidłowość wyłączenia z podstawy wymiaru składek świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na podstawie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma wprawdzie kompetencję do weryfikacji, czy świadczenie było finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach tego funduszu tj. w szczególności czy było przewidziane w regulaminie i nie było dodatkowym świadczeniem pracodawcy. Jednakże ma też uprawnienie, czego nie zauważa Sąd najwyższy, czy środki z funduszu, sprzecznie z przepisami prawa nie stanowią dodatkowego źródła dofinansowania pracownika z uwagi na wykonywanie zadań pracowniczych czy ze względu na dodatek do niskiego wynagrodzenia za pracę. Nie można nie zauważyć, że środki z funduszu, zwłaszcza tam gdzie jest on „uznaniowy” mogą stanowić swoiste premie dla pracowników (lub ich części) za lojalność, szczególne zaangażowanie itp., szczególnie gdy te środki w innej formie wracają na konto pracodawcy czy udziałowców firmy. Może to mieć szczególne znaczenie, jak w niniejszej sprawie, gdy pracodawca nie tylko ma istotny wpływ na kształt regulaminu ale gdy, po jego utworzeniu nie posiada niezależnych podmiotów (komisji) które niezależnie już od woli pracodawcy przyznają środki z funduszu. Należy też mieć na uwadze, że regulamin nie zawsze posiada jasne i sprawiedliwe kryteria przydziału środków. O tych wszystkich wadliwościach występujących w niniejszej sprawie będzie jeszcze dalej.

Zadaniem Zakład Ubezpieczeń Społecznych jest zobowiązany wykazać niezgodność wypłat z ustawą i rozporządzeniem, przy czym regulamin zakładowy funduszu powinien być zgodny z tymi aktami prawnymi (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2012 r., I PK 183/11OSNP 2013 nr 7-8, poz. 77). Taki zakres kontroli jest niezbędny do ujawnienia nadużyć w wyłączeniu z podstawy wymiaru składki wypłat z funduszu i wyjaśnienia, czy sporne świadczenia wypłacone były ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z treścią ust.2 art.8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust.1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art.27 ust.1 albo z art.30 ust.5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Podkreślić należy, że wydany na tej podstawie regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy zgodnie z dyspozycją art.9 k.p. Naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego

funduszu świadczeń socjalnych oznacza naruszenie art.8 ust.2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Przepis art.8 ust.2 ww. ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych stwarza podstawę do stanowienia regulaminów, jako zakładowego źródła prawa w zakresie zasad przeznaczania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. Swoboda zawartych w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona zasadą wynikającą z treści art.8 ust.1 tej ustawy, zgodnie, z którą przyznawanie ulgowych usług i świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (J. Skoczyński, Komentarz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Warszawa 2003, s. 83).

Regulamin, jako źródło prawa pracy jest wiążący dla płatnika w zakresie ogólnych zasad i kryteriów podziału środków funduszu świadczeń socjalnych, a także w odniesieniu do ustanowionego w tym regulaminie trybu przyznawania takich świadczeń pracownikom.

Należy także wskazać, że przepis art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art.2 punkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 roku, II PK 74/2008, OSNP 2010/7-8 poz. 88). Istnieją zatem dwie kategorie świadczeń i usług socjalnych ze względu na ich adresatów: indywidualne i zbiorowe. Świadczenia lub usługi kierowane do osób indywidualnych, tzw. ulgowe, powinny być przyznawane według kryterium socjalnego przewidzianego w art.8 ust.1, uzależniającego ich przyznanie wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku, I PKN 579/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 331).

Przechodząc do oceny sprawy, należy zauważyć, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych miał prawo przeprowadzenia kontroli w niniejszej sprawie. Z akt kontroli nie wynika aby jej celem była ocena zgodności regulaminu z ustawą a jedynie czy środki wydatkowane z tego funduszu są przeznaczane na cele socjalne czy na inne cele. Nie mniej jednak nie może dochodzić do sytuacji, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych byłby pozbawienia możliwości kontroli regulaminu w sytuacji oczywistej jego sprzeczności z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń pracowniczych. Oczekiwanie na wynik działania Państwowej Inspekcji Pracy prowadzić mogłoby do przedawnienia prawa poboru składek, pozwalając jednocześnie na obchodzenie przepisów ustawowych i dokonywaniu wypłat niezgodnie z celem dla którego ustawodawca powołał ustawę o funduszu świadczeń socjalnych. Dlatego słusznie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wszczął postępowanie, zwracając uwagę, że środki z funduszu były wydatkowane sprzecznie z założeniami regulaminu.

W pierwszej kolejności, zauważyć należy, że postanowienia regulaminu budzą wątpliwości co do zgodności z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin nie wprowadza jasnych i czytelnych oraz sprawiedliwych kryteriów w zakresie przyznawania dopłat do wypoczynku pracowników. Wprawdzie postanowienia ogólne w dziale V pkt 13 wskazują, że podstawowym wskaźnikiem przyznawania świadczeń socjalnych stanowi przeciętny dochód na członka rodziny to jednak w dziale VI pkt 13 regulamin wskazuje, że dofinansowanie wypoczynku nastąpi w regulaminie przyznawania wczasów pracowniczych. Ten ostatni dokument stanowi więc regulację szczególną.

W ocenie Sądu Okręgowego, regulamin przyznawania wczasów pracowniczych jest sprzeczny z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń pracowniczych. Przed wszystkim płatnik składek nie prowadził działalności „wczasów pracowniczych”. Bowiem wczasy pracownicze oznaczały wypoczynek, którego organizatorzy za pewną opłatą zapewniają noclegi, wyżywienie, a także rozrywki. Wynajem mieszkania w bloku, nawet w miejscowości atrakcyjnej turystycznie nie wyczerpuje pojęcia wczasów pracowniczych. Szczególnie, że wczasy pracownicze dotyczą grupy pracowników którzy mają organizowany wypoczynek w tym samym czasie w formie turnusów. Zamyśl pracodawcy w niniejszej sprawie jest bardzo czytelny. Środki pieniężne z funduszu świadczeń pracowniczych nie są oskładkowane. Pracodawca postanowił je spożytkować na własną korzyść. Mając zakupione mieszkania koszt ich utrzymania zrzuciła na pracowników posiłkując się pieniędzmi z funduszu świadczeń pracowniczych. Zauważyć,



należy z całej grupy rozmaitych zdarzeń socjalnych pieniądze były zasadniczo wydatkowane tylko na ten cel. Aby usprawiedliwić prawo do ich pozyskiwania płatnik wprowadził regulamin nazywając go sprzecznie z rzeczywistym celem wypłat, regulaminem przyznawania wczasów pracowniczych. Materiał dowodowy nie przytacza żadnego przykładu spożytkowania pieniędzy na cel inny niż „wczasy pracownicze”. Podobnie brak jest dowodów wskazujących, aby pracownik dostał dofinansowanie z funduszu na wynajem mieszkania w innej miejscowości. Przecież wieloletni pracownicy, skoro sami musieli sobie organizować wypoczynek, mogli nie być zainteresowanymi w wypoczynku po raz kolejny w tej samej miejscowości. Te wszystkie okoliczności wskazują cel mechanizmu nazwanego przez płatnika „funduszem wczasów pracowniczych”.

Poza tym kryteria przyznawania tych świadczeń nie są zgodne z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń pracowniczych. Ponowić należy, że ustawodawca wprowadził ogólne kryteria w art. 8 ust 1 i 2 ustawy, stanowiąc, iż przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Gdy więc działa organizacja związkowa regulaminy świadczeń społecznych jak i wydatkowanie z nich środków ma znacznie lepszą kontrolę legalności.

W niniejszym przypadku kryteria przyznania dopłaty do wynajmu mieszkania płatnika (ewentualnie właścicieli firmy) nie są zgodne z kryteriami przyjętymi w regulaminie zakładowym jak i z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń pracowniczych. Bowiern uzależnienie przyznania punktów od stażu pracy czy opinii bezpośredniego przełożonego w żadnym razie nie wyczerpują żadnej z przesłanek oceny „sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej”, nawet przy wątpliwej krytyce takiego kryterium jak „dochód na członka rodziny”. Także niejasna jest punktacja dzieci i ich ilości w zależności od tego na jakim poziomie nauczania pozostają. Pozostałe kryterium, pobytu na wczasach we wcześniejszych okresach także nie wyczerpuje ustawowego kryterium, pomijając, że co najwyżej powinien on decydować o kolejności przyznania dopłaty a nie o prawie do dopłaty.

Wskazane kryteria sprzeczne z ustawą, a zwłaszcza całkowita dobrowolność pracodawcy w ich przyznawaniu, który tworzył regulamin i jednocześnie przyznawał świadczenia (brak komisji wybranej przez załogę firmy) powodują, że interwencja Zakładu Ubezpieczeń Społecznych była uzasadniona. Bowiern dobrowolność płatnika w przyznawaniu dofinansowania własnych mieszkań prowadzi do wniosku, że dopłaty miały na celu ich przyznanie pracownikom odpowiadającym pracodawcy. Stanowiły one dodatek do wynagrodzenia lub premie za spełnienie zawodowych lub pozazawodowych oczekiwań pracodawcy. Wniosek ten poparty jest zeznaniami wnioskodawcy K. P. i zeznań świadka J. G.. Kryteria socjalne z ustawy nie miały istotnego znaczenia a co najwyżej uzupełniający. Konkluzja jest zasadna także wtedy gdy przyjmiemy, że regulamin nie musi kumulatywnie przyjmować do oceny wszystkich trzech kryteriów ustawowych sprowadzonych do sytuacji „życiowej, rodzinnej i materialnej” pracownika.

Regulamin musi opierać się o kryteria ustawowe tak aby niezależna komisja socjalna wybrana przez załogę nie miała prawa do dobrowolności oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Przy czym przy przyznawaniu niektórych świadczeń socjalnych takich jak np. przyznawanie bonów świątecznych, dopłat do wypoczynku czy dopłat do korzystania ze świadczeń rekreacyjnych posługiwanie się kryterium dochodu na członka rodziny jest wskaźnikiem najbardziej racjonalnym (sprawiedliwym). Płatnik jest więc uprawniony do zbierania informacji o sytuacji materialno - życiowej pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, I PKN 267/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 99).

Ponownie przypomnieć należy, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kluczową kwestią było to, czy płatnik przed przyznaniem spornych świadczeń zastosował kryterium socjalne i zbadał indywidualnie sytuację życiową, rodzinną i majątkową każdego z zainteresowanych ubezpieczonych. Wprawdzie zeznający w niniejszej sprawie prezes odwołującego się płatnika wskazywał, że każdy wniosek był przez niego analizowany pod kątem całokształtu sytuacji życiowej, w jakiej znajdował się poszczególne pracownik, to sama decyzja miała charakter uznaniowy, gdyż przyznawane w trakcie procesu rekrutacji punkty nie miały decydującego znaczenia. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny wskazuje na to, że decyzja płatnika, co do możliwości skorzystania przez

ubezpieczonych z mieszkań znajdujących się w K. lub we W. była decyzją uznaniową, co prawda w pewnym stopniu uzależnioną od sytuacji rodzinnej, w jakiej znajdował się dany pracownik jednak sytuacja ta nie miała wpływu na przyznanie dofinansowania. O przyznaniu dofinansowania decydowały takie kryteria jak: staż pracy, liczba dzieci i korzystanie z dofinansowania we wcześniejszym okresie. Natomiast wysokość dofinansowania zależała od długości pobytu –dwutygodniowego, tygodniowego lub krótszego, co wynika wprost z załączonych wniosków i wystawianych faktur, a kwoty przyznawane z tytułu tych pobytów były w tożsamej wysokości.

Dofinansowanie w tej samej wysokości otrzymali obaj zainteresowani, choć rodzina S. P. (1) składała się z 5 osób a B. K. (1) w najlepszym wypadku z 2 osób (wraz z mamą). Przy przyjęciu dochodów otrzymywanych w firmie przez obu zainteresowanych to były one zbliżone ale w przeliczeniu na wskazanych członków rodziny to wtedy były znacznie zróżnicowane. Na dodatek żona S. P. (1) była rencistką. Niewątpliwie te okoliczności stanowią o obiektywnej sytuacji rodzinnej czy materialnej uprawnionego, jednak nie znalazły się pośród kryteriów przyznania dopłat. Dodatkowo należy wskazać, że możliwość skorzystania z funduszu mieli także pracownicy, którzy mieli dzieci pełnoletnie i zarabiające (S. P. (1)) lub otrzymali ujemną liczbę punktów. Jak wynika z ustaleń Sądu pracownik miał możliwość skorzystania z dofinansowanego wynajmu więcej niż raz w roku. Z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie była finansowana inna działalność socjalna, pracownik nie mógł również otrzymać dofinansowania do wyjazdu w inne miejsce niż będące własnością pracodawcy mieszkania lub pokoje gościnne. Jak wyżej już wskazano, taka procedura miała na celu pozyskiwania kosztów utrzymania mieszkań należących do pracodawcy z odpisu na fundusz świadczeń socjalnych.

Zgromadzony materiał dowodowy wykazał, że płatnik nie dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania spornych świadczeń socjalnych. Należy podkreślić, że mało prawdopodobne jest, ażeby wszyscy pracownicy zatrudnieni u jednego pracodawcy pozostawali jednocześnie w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Sytuacja życiowa ma wszak z natury rzeczy charakter zmienny i może ulegać w pewnych okresach życia danego człowieka pogorszeniu np. w związku z chorobą, śmiercią członka rodziny, czy też utratą mieszkania itp. Sytuacja rodzinna dotyczy zaś przede wszystkim liczby członków rodziny, z którymi pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe i na pewno różniła się u poszczególnych pracowników, a sytuacja materialna dotycząca posiadanych zasobów majątkowych i uzyskiwanych dochodów, sprowadza się nie tylko do ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika, jakie uzyskiwał ten pracownik tylko u płatnika, ale dotyczy wszystkich osób, z którymi ów pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Takie informacje pozwalają ustalić kryterium socjalne, którym winien kierować się płatnik dokonując dystrybucji spornych świadczeń z funduszu socjalnego. Gdy pracownicy uzyskują w tej samej lub zbliżonej do siebie wysokości wynagrodzenia ze stosunku pracy łączącego ich z danym płatnikiem, sytuacja poszczególnych ubezpieczonych z uwagi na ich sytuację życiową i rodzinną może być różna z wyżej omówionych powodów. Dlatego w sytuacji, z jaką mamy do czynienia na gruncie niniejszej sprawy, ustalanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej zawsze powinno następować indywidualnie. W wyroku z dnia 8 maja 2002 roku (I PKN 267/01), Sąd Najwyższy wprost wypowiedział się, iż w art.8 ust.2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest zawarta zasada przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu według kryteriów o charakterze wyłącznie socjalnym, tj. uzależnionych, co do zasady i wysokości od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Z tego zaś punktu widzenia nie może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Jeżeli więc przyznawanie świadczeń jest uzależnione od wymienionych wyżej kryteriów, to oczywiście staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny.

Brak w regulaminie jakichkolwiek reguł odnoszących się do sposobu ustalania przez pracodawcę sytuacji socjalnej tj. życiowej, rodzinnej czy materialnej osoby uprawnionej. Brak ten nie oznacza jednak, że pracodawca był zwolniony od dokonania powyższych ustaleń. Fundusz Świadczeń Socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach. Pracodawca mając swobodę w doborze instrumentów przy pomocy,

których ustali sytuację socjalną (życiową, rodzinną i materialną) osób uprawnionych mógł i powinien tego dokonać np. poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika, do złożenia oświadczenia, bądź wniosku, w którym znajdują się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika. Chodzi o takie informacje, które pozwolą pracodawcy w zgodzie z cytowaną ustawą ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną. Ważne jest, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu, pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 5 listopada 2013 r., III AUa 812/13).

W rozpoznawanej sprawie płatnik załączył w stosunku do części ubezpieczonych oświadczenia dotyczące sytuacji majątkowej i rodzinnej, ale sporządzone w 2016 roku a więc nie dotyczą spornego okresu. Przyznanie, więc przez płatnika składek spornych świadczenia bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika odbyło się zatem - w ocenie Sądu - z naruszeniem art.8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Jak słusznie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku w sprawie I UK 121/2009 (OSNP 2011/9-10 poz. 133) zasada wyrażona w art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie w jakim wymaga zastosowania kryterium socjalnego indywidualnie do każdego z uprawnionych, nie doznaje żadnych wyjątków. W konsekwencji nawet regulamin nie może zmienić tej zasady, a świadczenia wypłacone przez płatnika z pominięciem tej zasady 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. W konsekwencji pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Wprowadzenie więc do regulaminu kryteriów jakich ustawa nie przewiduje jest niedopuszczalne. Także dowolność w zarządzaniu środkami z funduszu nie miały na celu, co wyżej już artykułowano, realizacji zadań nałożonych ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych a jedynie zabezpieczeniem środków na utrzymanie własnych mieszkań. Gdyby więc pracownik zechciał starać się o dofinansowanie do wynajętego mieszkania nie będącego w zasobach płatnika (lub właścicieli spółki) to prezes zarządu mógł, zgodnie z regulaminem, odmówić jego prośbie nie podając przyczyn.

Reasumując - sporne świadczenia nie miały charakteru socjalnego, gdyż ich otrzymanie nie wiązało się z zastosowaniem przez płatnika kryterium socjalnego z art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W konsekwencji świadczenia te stanowią przychód w rozumieniu art.12 ust.1 ww. ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek zgodnie z art.18 ust.1 ustawy systemowej w związku z §1 ww. 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.

Wobec tego, że zgodnie z treścią art.47 ust.1 punkt 3 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych płatnik składek przesyła w tym samym terminie deklarację rozliczeniową, imienne raporty miesięczne oraz opłaca składki za dany miesiąc (...) nie później niż do 15 dnia następnego miesiąca, mimo, że wypłata spornych świadczeń następowała o miesiąc wcześniej, zasadnie przyjął organ rentowy jako okres podstawy wymiaru składek miesiąc następny, bowiem w kolejnym miesiącu istniał obowiązek uiszczenia składek na ubezpieczenie społeczne.

Wobec powyższego Sąd na podstawie art.477(14)§1 k.p.c. oddalił odwołania.

O kosztach zastępstwa procesowego rozstrzygnięto na podstawie przepisu art.98§1 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Sąd zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział Ł. kwotę 1.080 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika ZUS w każdej ze spraw wynosiła 360 zł i została ustalona podstawie § 9 punkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Z 2015 roku, poz.1804), przy uwzględnieniu treści §2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości

z dnia 3 października 2016 roku (Dz.U. z 2016 roku, poz.1667) zmieniającego rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych., uwzględniając zasadne żądanie pełnomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Zarządzenie: odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi płatnika składek.