

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 3 marca 2020 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych - I Oddział w Ł., stwierdził, że podstawa wymiaru składek dla A. M. jako pracownika u płatnika składek (...) z siedzibą w Ł. wynosi:

- 1) za lipiec 2015 r.: na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe, wypadkowe - 3.647,67 zł, na ubezpieczenie zdrowotne - 3147,57 zł, składka na ubezpieczenie zdrowotne - 283,28 zł;
- 2) za lipiec 2016 r.: na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe, wypadkowe - 3.851 zł, na ubezpieczenie zdrowotne - 3.323,02 zł, składka na ubezpieczenie zdrowotne - 299,07 zł;
- 3) za sierpień 2017 r.: na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe, wypadkowe - 3.666 zł, na ubezpieczenie zdrowotne - 3.163,39 zł, składka na ubezpieczenie zdrowotne - 284,71 zł;
- 4) za sierpień 2018 r.: na ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe, wypadkowe - 3.901 zł, na ubezpieczenie zdrowotne - 3.366,17 zł, składka na ubezpieczenie zdrowotne - 302,96 zł.

Uzasadniając decyzję ZUS podał, że płatnik składek we wskazanych okresach zaniżył podstawy wymiaru składek, gdyż nie uwzględnił udzielonej pracownikowi pomocy finansowej w postaci dofinansowania wycieczki urlopowej i świadczenia dla dzieci do 18 roku życia, które to świadczenia zostały wypłacone z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a które - zdaniem Zakładu - nie miały charakteru socjalnego, lecz stanowiły przychód pracownika podlegający oskładkowaniu. Organ rentowy wskazał, że świadczenia przekazywane pracownikowi ze środków funduszu socjalnego są zwolnione ze składek jedynie pod warunkiem, że spełniają wymogi określone w tej ustawie, ich przyznanie oraz wysokość musi zależeć od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, a regulamin funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady, zaś w przeciwnym wypadku od uzyskanego przez ubezpieczonego przychodu należy uiszczyć składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

(decyzja k. 7-9 akt ZUS)

W dniu 6 kwietnia 2020 r. płatnik składek -(...) L. T., M. (...) spółka jawna z siedzibą w Ł. wniosła odwołanie od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez uznanie, że pracodawca ustalił prawidłową podstawę wymiaru składek dla A. M. bez uwzględnienia wartości wypłaconej pracownikowi kwoty z tytułu świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, a na wypadek nieuwzględnienia tego wniosku - wniosła o stwierdzenie, że zaskarżona decyzja została wydana z rażącym naruszeniem przepisów postępowania przed organem rentowym i uchylenie tej decyzji oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania organowi rentowemu z uwagi na fakt, że organ zarzuca pracodawcy, że nie badał sytuacji socjalnej pracowników, podczas gdy ZUS w ogóle nie przeprowadził w tym zakresie postępowania dowodowego. Ponadto odwołujący wniósł o zasądzenie kosztów postępowania. Skarżący argumentował, że bez wątpienia sporne świadczenia pochodziły ze środków ZFŚS i mieściły się w zakresie działalności socjalnej, a zatem zwolnienie, o którym mowa w §2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w znajduje w pełni zastosowanie. Odwołujący podkreślił, że jeżeli wypłaty dokonywane były ze środków Funduszu i niewątpliwie na cele socjalne przewidziane w regulaminie Funduszu, to sam fakt braku pisemnych oświadczeń, przy jednoczesnym wykorzystaniu innych kryteriów, nie może rodzić obowiązku oskładkowania tych wypłat. (odwołanie k. 3 – 13)

Odpowiadając na odwołanie pismem z dnia 7 maja 2020 r. organ rentowy wniósł o jego oddalenie, podtrzymując dotychczasową argumentację, a także wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. (odpowiedź na odwołanie k. 20 – 24)

Ubezpieczony A. M. przyłączył się do stanowiska płatnika. (e-protokół rozprawy z dnia 26.01.2021 r. 00:08:04 – płyta CD k 89)

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Płatnik składek - (...) L. T., M. (...) Spółka Jawna z siedzibą w Ł., jako pracodawca w okresie od 2015 r. do 2018 r. był zobowiązany do odprowadzania składek z tytułu ubezpieczeń społecznych zatrudnionych przez siebie pracowników, tj. ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego. (okoliczność bezsporna)

Firma (...) liczyła około 20 pracowników w różnych okresach czasu. Około 8- 9 pracowników to były osoby samotne, ich dochody były znane pracodawcy. Pozostali pracownicy w ilości mniej więcej 12 osób to były osoby z rodzinami, dochodziły także dochody małżonków oraz dzieci tych osób.

(zeznania świadka I. P. (1) -e-protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 00:47:05 – 01:01:17)

U płatnika do końca 2017 r. obowiązywał regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który wszedł w życie 1 stycznia 2010 r. W myśl pkt. III tego regulaminu uprawnieni do świadczeń socjalnych byli:

1. pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, po przepracowaniu pełnego roku w Firmie;
2. dzieci pracowników, będące na ich utrzymaniu do ukończenia 18 lat, dzieci niepełnosprawne – bez względu na wiek;
3. współmałżonkowie pracowników, wobec których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, przebywający na urloпах wychowawczych lub bezrobociu;
4. emeryci i renciści- byli pracownicy.

Według punktu IV tego regulaminu fundusz był przeznaczony na dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników poprzez:

- a) dopłaty do wypoczynku indywidualnego pracownika i jego rodzin trakcie urlopu wypoczynkowego nie krótszego niż 14 dni, w wysokości do 50 % aktualnego najniższego wynagrodzenia.
- b) dopłaty do czasów pracowniczych leczniczych lub sanatoryjnych organizowanych przez podmioty do tego uprawnione, w trakcie urlopu nie krótszego niż 7 dni, w wysokości 50% skierowania, nie więcej jednak, niż wynosi aktualne najniższe wynagrodzenie.
- c) dopłaty do kolonii i obozów dla dzieci i młodzieży organizowanych przez podmioty do tego uprawnione w wysokości jak w pp.b) regulaminu; dopłaty w p. punkcie b i c –wymagały od pracownika dostarczenia dokumentu potwierdzającego wydatek.

Punkt 5 regulaminu przewidywał, że pomoc ze środków ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, materialnej osób uprawnionych i ma charakter uznaniowy. W pierwszej kolejności przysługuje osobom o najniższym dochodzie na osobę, rodzicom wychowującym samotnie dzieci, rodzinom wielodzietnym, dzieciom i pracownikom niepełnosprawnym.

(regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w aktach ZUS)

Od 1 stycznia 2018 r. u płatnika obowiązywał nowy regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Stosownie do pkt. III tego regulaminu uprawnieni do świadczeń socjalnych byli:

1. pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę, po przepracowaniu pełnego roku w Firmie;
2. dzieci pracowników, będące na ich utrzymaniu do ukończenia 18 lat, dzieci niepełnosprawne – bez względu na wiek;
3. współmałżonkowie pracowników, wobec których orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności, przebywający na urloпах wychowawczych lub bezrobociu;

4. emeryci i renciści- byli pracownicy.

Według punktu IV tego regulaminu fundusz był przeznaczany na dofinansowanie wypoczynku urlopowego pracowników poprzez dopłaty do wypoczynku indywidualnego pracownika i jego rodzin trakcie urlopu wypoczynkowego nie krótszego niż 14 dni, w wysokości do 50 % aktualnego najniższego wynagrodzenia.

Dopłaty do wczasów pracowniczych leczniczych lub: sanatoryjnych organizowanych przez podmioty do tego uprawnione, w trakcie urlopu nie krótszego niż 7 dni, w wysokości 50% skierowania, nie więcej jednak, niż wynosi aktualne najniższe wynagrodzenie.

Dopłaty do kolonii i obozów dla dzieci i młodzieży organizowanych przez podmioty do tego uprawnione w wysokości jak w ppk. b) regulaminu; dopłaty w p-punkcie b i c –wymagały od pracownika dostarczenia dokumentu potwierdzającego wydatek. Punkt 5 regulaminu przewidywał, że pomoc ze środków ZFŚS uzależnia się od sytuacji życiowej, materialnej osób uprawnionych i ma charakter uznaniowy. W pierwszej kolejności przysługuje osobom o najniższym dochodzie na osobę, rodzicom wychowującym samotnie dzieci, rodzinom wielodzietnym, dzieciom i pracownikom niepełnosprawnym.

(regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych k. 14 – 14 verte)

Płatnik składek nie określał dodatkowych zasad korzystania z ZFŚS poza opisanymi regulaminami. Nie sformułowano nigdzie na piśmie definicji członka rodziny. Nie określono wysokości świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych i kwestię tę pozostawiono do decyzji pracodawcy. Nie określono też żadnych kryteriów, które decydowałyby o wypłacie świadczeń w określonej wysokości. (zeznania świadka R. T. – e- protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 00:25:24)

W okresie od 1 stycznia 2015 r. do 31 grudnia 2018 r. nikt z pracowników płatnika nie otrzymał dofinansowania do wczasów pracowniczych, leczniczych lub sanatoryjnych ani do kolonii lub obozu dla dzieci. (niesporne)

Ubezpieczony **A. M.** był zatrudniony w (...) L. T., M. (...) Spółka Jawna z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę w okresie spornych lat 2015 - 2018 w pełnym wymiarze czasu pracy. (niesporne)

Płatnik na początku roku ustalał wysokość funduszu socjalnego, który następnie był dzielony na pracowników. Ustalano ile mniej więcej komu przyznać. W latach 2015-2018 świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych w postaci dofinansowania do wczasów wypoczynkowych – tzw. wczasy pod gruszą były wypłacane przed udaniem się danego pracownika na urlop wypoczynkowy i wówczas pracownicy sporządzali podania o urlop, w których wskazywali jedynie, w jakim terminie ma się on odbyć oraz w jakim wymiarze (minimum 10 dni roboczych). W spornym okresie pracownicy płatnika, a w tym także ubezpieczony **A. M.**, nie dokumentowali swojej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Płatnik składek nie żądał od pracowników szczegółowych oświadczeń o wysokości dochodu przypadającego na członka w rodzinie. Nie badał przychodów współmałżonków, domowników oraz innych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem, pracownicy nie wskazywali ich wysokości. Nie żądano od pracowników także innych dokumentów, które miałyby potwierdzić, czy też określić taką sytuację pracownika. Pracownicy nie przedstawiali aktualnej wysokości dochodów na członka rodziny, tylko informowali ustnie, że ich wynagrodzenie z umowy o pracę (ze zlecenia nie wskazywali) bądź emerytura wynosi daną kwotę, przy czym nie składali żadnego dokumentu potwierdzającego prawdziwość tego oświadczenia i pracodawca tego w żaden sposób nie dokumentował ani nie weryfikował. Pracodawca kierował się ilością środków zgromadzonych na koncie (...) jakie miał do rozdysponowania na pracowników. Pracownicy płatnika posiadający dzieci do 18 roku życia otrzymywali wyższe świadczenia z (...), przy czym zasady i wysokość kwot dofinansowania na dzieci nie była ujęta w żadnym dokumencie.

(zeznania świadka R. T. – e- protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 00:25:24 i dalej, zeznania świadka I. P. - e- protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 00:47:05 i dalej, zeznania świadka A. P. - e- protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 01:17:27 i dalej, zeznania świadka W. M. - e- protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 01:25:45 i dalej, zeznania świadka M. G. - e- protokół rozprawy z dnia 27.10.2020 r. 01:32:28 i dalej, przesłuchanie działającej w

imieniu płatnika L.Ł. – T. – e-protokół rozprawy z dnia 23.03.2021 r. 00:11:47 w zw. z informacyjnymi wyjaśnieniami – e – protokół rozprawy z 26.01.2021 r. 00:15:00 i dalej)

W spornym okresie płatnik składek wypłacił należności z ZFŚS na tzw. „wczasy pod gruszą” każdemu pracownikowi w jednakowej kwocie oraz dodatkowo każdemu pracownikowi stałą kwotę na każde dziecko do lat 18. Najwyższe świadczenia otrzymywali pracownicy mający najwięcej dzieci. (wnioski pracowników – w aktach ZUS)

Ustalając w 2015 r. wysokość świadczeń urlopowych dla pracowników spółka (...) nie wzięła pod uwagę dodatkowego dochodu pracownika M. P. z tytułu dodatkowego jego zatrudnienia. (informacja na zestawieniu k 120)

W 2015 r. 14 pracowników płatnika otrzymało świadczenie urlopowe w kwotach po 786 zł, 6 pracowników - w kwotach po 1.196 zł, a 3 pracowników - w kwotach po 1.606 zł.

W 2016 r. 17 osób zł otrzymało świadczenia w kwotach po 827, 4 osoby – po 1.114 zł, a 3 osoby w kwotach po 1.401 zł.

W 2017 r. 17 pracownikom wypłacono świadczenia urlopowe w kwotach po 888 zł, 4 pracownikom w kwotach po 1.052 zł, a 3 pracownikom w kwotach po 1.216 zł.

W 2018 r. 14 pracowników otrzymało świadczenia w kwotach po 950 zł, 4 pracowników - w kwotach po 1.205 zł, a 3 pracowników w kwotach po 1.451 zł.

(zestawienia wypłaconych świadczeń k. 120-123)

W dniach od 17 czerwca 2019 roku do 28 Zakład Ubezpieczeń Społecznych przeprowadził kontrolę płatnika w zakresie:

- 1) prawidłowości i rzetelności obliczenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek do których pobierania zobowiązany jest zakład oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego,
- 2) ustalenie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych i wypłacanie tych świadczeń oraz dokonywanie rozliczeń z tego tytułu,
- 3) prawidłowości i terminowość opracowania wniosków o świadczenia emerytalne i rentowe,
- 4) wystawianie zaświadczeń lub zgłaszanie danych do celów ubezpieczeń społecznych.

Kontrolę rozszerzono w zakresie deklarowania składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych tylko w zakresie wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych będących przychodem.

Zakład ustalił, że płatnik składek latach 2015 – 2018 dokonywał wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zatrudnionym pracownikom w oparciu o Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, obowiązujący w okresie od 1 stycznia 2010 roku do 31 grudnia 2017 roku i od 1 stycznia 2018 roku.

W regulaminie obowiązujących od 1 stycznia 2010 roku do grudnia 2017 roku były ustalone kwoty dofinansowania do wczasów pod gruszą wysokości 50 % najniższego wynagrodzenia, a w regulaminie obowiązującym od 1 stycznia 2018 roku została wprowadzona zmiana i finansowanie wczasów pod gruszą wynosiło **do** 50 % najniższego wynagrodzenia. Faktycznie pracownicy otrzymywali takie same kwoty. Ponadto Zakład ustalił, że pracownicy otrzymują wypłatę na dzieci do 18 roku życia. Dodatki na dzieci wypłacane były w jednakowej wysokości. Kryterium stosowanym przez płatnika składek od którego była uzależniona wysokości wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych była liczba dzieci. Najwyższe świadczenia otrzymali pracownicy mający najwięcej dzieci. Pracownicy nie dokumentowali swojej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Płatnik składek nie zbierał oświadczeni o wysokości dochodu przypadającego na członka w rodzinie, nie badał przychodu współmałżonków, dzieci pracowników oraz innych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem. Zakład uznał, że kwoty wypłacanych świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie były uzależnione od sytuacji życiowej rodzinnej i

materialnej osób uprawnionych do korzystania z funduszu, w tym samym stanowią przychody będące podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w wysokości wypłacanej.

Zakład wskazał, że różnica w naliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne wynosi 28.444,83 zł, na ubezpieczenie zdrowotne 7.164,65 zł, na Fundusz Pracy 1.644,61 zł, na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych 67,15 zł.

(protokół kontroli – w aktach ZUS)

W dniu 10 lipca 2019 r. płatnik złożył zastrzeżenia do protokołu kontroli. (zastrzeżenia do protokołu kontroli w aktach ZUS)

W piśmie z 24.07.2019 r. Zakład poinformował płatnika o odmowie rozpatrzenia zastrzeżeń do protokołu kontroli. (informacja ZUS z 24.07.2019 r. dla płatnika o odmowie rozpatrzenia zastrzeżeń do protokołu kontroli - w aktach ZUS)

W dniu 17 lutego 2020 r. pracownicy płatnika poinformowali Zakład, że na początku każdego roku informowali pracodawców o swojej sytuacji rodzinnej i finansowej, zgodnie z którą było przyznawane dofinansowanie urlopowe, zapomogi z powodu ciężkiej choroby pracownika lub jego dziecka oraz becikowe. Wysokość świadczenia zatwierdzał pracodawca z przedstawicielem załogi A. P. (2). (oświadczenie pracowników z 17.02.2020 r. w aktach kontroli ZUS)

W zastrzeżeniach do kontroli płatnik wskazał, że do wypłaty świadczeń socjalnych podzielił pracowników na 4 grupy.

Pracownicy otrzymali świadczenia socjalne w 2015 r. wg następujących zasad:

- I grupa – 0,00 zł (1 osoba),
- II grupa – 786 zł (14 osób),
- III grupa – 1.196 zł (6 osoby),
- IV grupa 1.606 zł (3 osoby).

Pracownicy otrzymali świadczenia socjalne w 2016 roku wg następujących zasad:

- I grupa – 0,00 zł (1 osoba),
- II grupa – 827 zł (17 osób),
- III grupa – 1.114 zł (4 osoby),
- IV grupa 1.401 zł (3 osoby).

Pracownicy otrzymali świadczenia socjalne w 2017 roku wg następujących zasad:

- I grupa – 0,00 zł (1 osoba),
- II grupa – 888 zł (17 osób),
- III grupa – 1.052 zł (4 osoby),
- IV grupa 1.216 zł (3 osoby).

Pracownicy otrzymali świadczenia socjalne w 2018 r. wg następujących zasad:

- I grupa – 0,00 zł (1 osoba),

- II grupa – 950 zł (14 osób),
- III grupa – 1.205 zł (4 osoby),
- IV grupa 1.451 zł (3 osoby).

(zastrzeżenia do protokołu kontroli w aktach ZUS)

W liście wypłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Specjalnych płatnik wskazał następujące informacje:

- a) nazwisko pracownika,
- b) datę,
- c) kwotę
- d) rodzaj wskazując liczbę „1”, „1+1”, „2” lub „1 + 2”.

Pracownicy przy których umieszczono liczbę „1” otrzymali dofinansowanie w 2015 roku w kwocie 786 zł, „2” w kwocie 1.196 zł, „3” w kwocie 1606 zł.

Pracownicy przy których umieszczono liczbę „1” otrzymali dofinansowanie w 2016 roku w kwocie 827 zł, „1+1” lub „2” w kwocie 1.114 zł, „1+2” w kwocie 1401 zł.

Pracownicy przy których umieszczono liczbę „1” otrzymali dofinansowanie w 2017 roku w kwocie 888 zł, „1+1” lub „2” w kwocie 1.052 zł, „1+2” w kwocie 1.216 zł.

Pracownicy przy których umieszczono liczbę „1” otrzymali dofinansowanie w 2018 roku w kwocie 950 zł, „1+1” w kwocie 1.205 zł, „1+2” w kwocie 1451 zł.

Podstawą wypłaty z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w 2016 r. była kwota 827 zł na pracownika, który nie posiadał dzieci do 18 roku życia. W przypadku posiadania jednego dziecka kwota ta wzrastała o 287 zł (do kwoty 1.114 zł), a w przypadku posiadania dwójki dzieci do kwoty 1.401 zł, o 574 zł (2 x 287 zł).

Zasada obliczania tych wartości w 2017 r. i w 2018 r. była tożsama.

(lista wypłat w aktach ZUS)

Powyższych ustaleń Sąd dokonał na podstawie powołanych dokumentów, których strony nie kwestionowały w toku postępowania. Dokumenty te w ocenie Sądu nie budzą wątpliwości pod względem autentyczności ani treści merytorycznej.

Ustalając stan faktyczny Sąd Okręgowy jedynie częściowo oparł się na zeznaniach świadków R. T. (3), I. P. (1) i M. G. (2) oraz przesłuchaniu działającej w imieniu płatnika L. T. (2), a mianowicie w takim tylko zakresie w jakim zeznania tworzą spójną i logiczną całość z zeznaniami pozostałych świadków oraz z dokumentami, których wiarygodność nie budzi wątpliwości.

Sąd odmówił wiary zarówno przesłuchaniu odwołującej jak i zeznaniom wskazanych świadków w zakresie w jakim twierdzili, iż pracodawca corocznie przed przyznaniem świadczenia ustalał sytuację finansową rodzin pracowników.

W ocenie Sądu wskazanym dowodom w tej części przeczą zgromadzone dokumenty, w szczególności wnioski o dofinansowanie wypoczynku, z których wynika, że wysokość świadczenia uzależniona była od ilości dzieci danego pracownika. Nadto z zeznań świadków R. T. (3) i A. P. (2) wprost wynika, że pracownicy z dziećmi mieli przyznawane wyższe świadczenia.

Ponadto w zeznaniach I. P. (1) oraz przesłuchaniu odwołującej podawano, iż informacja o zatrudnieniu czy zarobkach członków rodziny pracownika była przekazywana ustnie i rzekomo przez kogoś zapisywana. Dokumenty w tym zakresie jednak się nie zachowały. Jest to o tyle nielogiczne, a co za tym idzie niewiarygodne, bowiem pracownicy składali zindywidualizowane wnioski o dofinansowanie, wnosząc o dopłatę dla siebie i ewentualnie swoich dzieci lub dziecka. Nie podawano natomiast żadnych danych dotyczących dochodów rodziny. Wskazuje to jednoznacznie, iż dla pracodawcy liczyła się jedynie liczba dzieci (potwierdzają to także zapisy akceptujące na wnioskach – gdzie dodatkowa kwota dodawana jest w powiązaniu z liczbą dzieci). Skoro pracownik podkreślał we wniosku liczbę dzieci, która to informacja jest znacznie łatwiejsza do zapamiętania niż dochody członków rodziny, to wyjaśnienie strony jakoby - z uwagi na to, że pracownicy byli wieloletni i dobrze znani i dlatego nie było potrzeby dodatkowych pisemnych danych gdyż sytuacja finansowa rodzin była dobrze znana - jest zupełnie niewiarygodne. Nic nie stało na przeszkodzie, aby w oświadczeniu podać sytuację finansową zamiast - jak twierdzi płatnik - podawać ją odrębnie ustnie, co wiązałoby się z możliwością pomyłki, zapomnienia czy zagubienia sporządzonych notatek.

Przesłuchanie działającej w imieniu płatnika L. T. (2), że przekazywała księgowej ustnie informacje na temat sytuacji majątkowej i rodzinnej pracowników, która na tej podstawie czyniła notatki, nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym i pozostały aż do zakończenia postępowania sądowego całkowicie gołosłowne.

W ocenie Sądu trudno przyjąć, że płatnik zbierając na początku roku dane o sytuacji materialnej pracowników i nie sporządzając z tego żadnych notatek, w momencie dokonywania wypłaty spornych świadczeń pamiętał dokładnie sytuację każdego z pracowników. Informacja o liczbie dzieci była znana pracodawcy, bo pracownicy dołączali do akt osobowych akty urodzenia dzieci przy okazji zgłaszania do ubezpieczeń społecznych członków rodziny.

Analiza całego dostępnego materiału dowodowego według Sądu nie daje podstaw do przyjęcia jako wiarygodnej wersji przedstawianej przez płatnika, że właściciele firmy rzeczywiście badali i faktycznie znali sytuację życiową, materialną, jak i rodzinną każdego z pracowników na podstawie ich ustnych oświadczeń, skoro pracownicy nie dokumentowali wysokości dochodu na członka rodziny.

Z zeznań świadków nie wynika także, by mieli oni wiedzę o różnicowaniu pracowników przy wypłacie świadczeń, czyli o tzw. grupach.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków stanowią tylko próbę uwiarygodnienia twierdzeń płatnika, że uwzględnił sytuację materialną pracowników ustalając wysokość świadczeń z funduszu socjalnego. Nie bez znaczenia pozostaje także okoliczność, że zestawienie grup (podział pracowników na grupy) został załączony dopiero do zastrzeżeń do kontroli, ale nie został przedstawiony w toku postępowania, nie był załączony do regulaminu i nie był znany pracownikom. Ponadto zeznania świadków dotyczące uwzględniania sytuacji materialnej przy ustaleniu wysokości świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pozostają w sprzeczności z dowodami z dokumentów, bo z listy wypłat i informacji o liczbie niepełnoletnich dzieci w rodzinie wynika, że jedynym kryterium różnicującym wysokość świadczeń była liczba dzieci.

Potwierdzają to również dane z zestawień za lata 2015 – 2018 (k 120-123), z których wynika przeciwny do twierdzeń odwołującej wniosek, a mianowicie, że nie zawsze przy tym samym zakresie dochodu przypadającego na jednego członka w danej rodzinie pracownika, kwota świadczenia była taka sama.

Nadto nielogiczne jest twierdzenie skarżącej i świadka I. P. (1), że każdorazowo przed przyznaniem świadczenia ustalana była wysokość dochodów wszystkich członków rodziny i dodatkowe źródła dochodów pracowników, skoro – jak wynika z informacji wskazanej na zestawieniu za 2015 r. (k 120) – odwołująca spółka nie wzięła pod uwagę dodatkowego dochodu jednego z pracowników, uznając, że nie można w ten sposób karać go za dodatkową inicjatywę w zakresie powiększenia dochodów rodziny.

Analiza dostępnych dokumentów pozwala natomiast według Sądu zauważyć prawidłowość w ustaleniu wypłat z funduszu socjalnego polegającą na tym, że pracownik otrzymywał świadczenie w wysokości połowy wynagrodzenie

minimalnego powiększonego o świadczenie na dziecko (dzieci). W przypadku urodzenia się dziecka świadczenie było podwyższane.

Zgodnie z tą zasadą **A. M.** w latach 2015 - 2018 r. otrzymał dofinansowanie na siebie i dwie córki.

Ponadto Sąd zważył, że płatnik nie kwestionował rachunkowych wyliczeń podstaw wymiaru składek i przyjętych okresów w zaskarżonej decyzji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Odwołanie podlega oddaleniu.

Kwestią sporną w niniejszym postępowaniu jest, czy podlegają oskładkowaniu świadczenia socjalne wypłacone ubezpieczonemu z funduszu świadczeń socjalnych.

Na wstępie należy wskazać, że według utrwalonego w judykaturze poglądu, organ rentowy może weryfikować, czy dokonana wypłata z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w istocie nie stanowi odpłatności za pracę, a zatem czy nie spełnia funkcji wynagrodzenia (por. wyrok SA w Warszawie z 21.03.2013r., III AUa 1888/12, wyrok SA w Warszawie z 21.03.2013r., III AUa 1887/12, wyrok SA w Białymstoku z 27.02.2013r., III AUa 919/12, wyrok SA w Szczecinie z 14.02.2013r., III AUa 726/12).

Świadczenia bowiem, które zostały wypłacone wprawdzie z funduszu socjalnego, lecz nie na warunkach wynikających z regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie mogą zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 18.12.1998r. w sprawie poszczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (por. wyrok SA w Lublinie z 3.07.2013r., III AUa 451/13).

Przechodząc do merytorycznych rozważań zauważyć należy, że zgodnie z dyspozycją art. 6 k.c. to na odwołującym się ciążył ciężar dowodowy w przedmiotowej sprawie, zatem to on powinien udowodnić okoliczności, z których wywodzi skutki prawne. Samo zaś twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c.).

W rozpoznawanej sprawie spór dotyczy zasadności ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 423; dalej jako „ustawa systemowa”) ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, i z mocy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w/w ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także na ubezpieczenie zdrowotne na podstawie art. 81 ust. 1 i ust. 6 oraz art. 83 ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1398 ze zm.).

Zgodnie z art. 18 ust. 1 i ust. 2 w zw. z art. 20 powyżej powołanej ustawy systemowej, 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 pkt 9 ustawy systemowej, oznacza przychody w rozumieniu ustawy z 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1426).

W myśl art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. 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.

Treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, wskazuje zatem, że wartość spornych w n/n sprawie świadczeń, które ubezpieczony uzyskał w okresie objętym zaskarżoną decyzją od odwołującego się płatnika stanowi przychód tego pracownika.

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 ubezpieczonego, gdyż 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 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, które zawiera zamknięty katalog przychodów niestanowiących podstawy wymiaru składek.

I tak, zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. 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 (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 746) oraz wydanego na podstawie art. 8 ust. 2 tej ustawy, regulaminu.

Zważywszy, że §2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia ma charakter wyjątku od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, to na skarżącym - a nie organie rentowym - spoczywał ciężar dowodu, że wypłacone pracownikom świadczenia socjalne mieściły się w granicach pomocy finansowej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, który Sąd Okręgowy w całości podziela, że w przypadku świadczeń wypłacanych indywidualnie pracownikom (w odróżnieniu od działalności socjalnej zakładu opartej na zasadach powszechnej dostępności) z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wyłączone są w zakresie cyt. § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia jedynie świadczenia przyznawane z zachowaniem kryterium socjalnego, tj. świadczenia przyznane z uwzględnieniem art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, stanowiącego że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (zob. wyroki Sądu Najwyższego z 20.08.2001 r., I PKN 579/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 331, z 8.05.2002 r., I PKN 267/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 99, z 25.08.2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 80, z 16.08.2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11 – 12, poz. 182, z 6.02.2008 r., II PK 156/07, OSNP 2009 nr 7 – 8, poz. 96, z 16.09.2009 r., I UK 121/09, OSNP 2011 nr 9 – 10, poz. 133, z 10.09.2013 r., I UK 74/13, Legalis nr 950179, z 8.01.2014 r., I UK 202/13, LEX nr 1436168).

Z kolei w uzasadnieniu wyroku z 10 lipca 2014 r., II UK 472/13, Sąd Najwyższy po raz kolejny podkreślił, że „przyznawanie świadczeń z ZFŚS wymaga stosowania kryteriów socjalnych z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS” (LEX nr 1539468).

Definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r., poz. 592 ze zm.). W myśl tego przepisu działalność socjalna to 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.

Zasady tworzenia oraz funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały – jak to już wyżej zasygnalizowano - określone w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 20 sierpnia 2001 r., 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 (...) oraz 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”. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lipca 2007 r. (II PK 25/07). 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 29.03.2011 r., III AUa 541/2010).

Sąd Okręgowy w pełni podziela również stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012 r. (I UK 140/12), 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.

Co do zasady, należy uznać, 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 ustawy systemowej). 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 systemowej), 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 systemowej). 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 w/w rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ma 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 do ustalenia, 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).

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.

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 8.05.2012 r., I PK 183/11). 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 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.

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).

Podkreślić należy, że wydany na podstawie regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy zgodnie z art. 9§1 k.p. Naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oznacza naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

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.

Podkreślić w tym miejscu trzeba, że o „wylęczeniu 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 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1070) oraz wydanego na podstawie art. 8 ust. 2 tej ustawy, regulaminu.

O tym, czy świadczenia wypłacane z funduszu świadczeń socjalnych realizują cele socjalne decyduje treść art. 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z treści tego przepisu wynika zaś, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Wprawdzie zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, w myśl ustępu 2 art. 8 ustawy, określa pracodawca w regulaminie, ale musi przy tym bezwzględnie uwzględniać treść ust. 1 art. 8 ustawy. A zatem obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu nie może być sprzeczny z treścią ustępu 1 art. 8 ustawy, co oznacza że nie może przyznawać ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu w oderwaniu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (tzw. kryterium socjalne).

Pracodawca ma swobodę w doborze instrumentów, przy pomocy których ustali sytuację życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Może tego dokonać na przykład poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika, do złożenia oświadczenia, bądź wniosku, w którym znajdą się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika, czyli takie informacje, które pozwolą pracodawcy w zgodzie z ustawą i regulaminem Funduszu, ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną. Forma wniosku czy oświadczenia nie jest jednak bezwzględnie wymagana. Ustawa nie nakłada bowiem takiego obowiązku. Ważne jest jednak, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość, od sytuacji socjalnej pracownika

Należy także wskazać, że art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 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. 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 SN z 20.08.2001 r., I PKN 579/00).

W art. 8 ust. 1 ww. ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ustawodawca nakazał ocenić sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

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.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpatrywanej sprawy podnieść należy, że w przypadku płatnika w spornym okresie kryterium różnicującym wysokość świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych stanowiła tylko liczba dzieci. Płatnik ustalił bowiem w pierwszej kolejności wysokość dofinansowania do wypoczynku dla każdego pracownika, a następnie powiększał tę wartość o kwotę przysługującą na jedno dziecko do osiemnastego roku życia. Jedynym kryterium różnicującym wypłaty z funduszu świadczeń socjalnych była zatem liczba niepełnoletnich dzieci w rodzinie.

Należy podkreślić, że w latach 2015-2018 pracownicy płatnika, a w tym także ubezpieczony **A. M.**, otrzymywali z (...) świadczenie w postaci dofinansowania do wczasów wypoczynkowych, jednakże nie badano sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej pracowników, nie żądano innych dokumentów, które miałyby potwierdzić, czy też określić taką sytuację pracownika. Pracownicy faktycznie nie dokumentowali swojej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Płatnik składek nie żądał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodu przypadającego na członka w rodzinie. Nie badał przychodów współmałżonków, domowników oraz innych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem, pracownicy nie podawali ich wysokości. Pracownicy płatnika otrzymywali także z (...) świadczenia dla dzieci do 18 roku życia, przy czym zasady i wysokość kwot dofinansowania na dzieci nie była ujęta w żadnym dokumencie a w szczególności w Regulaminie. Najwyższe świadczenia otrzymywali pracownicy mający najwięcej dzieci. Regulamin ZFŚS w żaden sposób nie różnicował wysokości świadczeń przysługujących poszczególnym pracownikom, ani zasad ich przyznawania. W efekcie w spornym okresie płatnik składek wypłacił swoim pracownikom należności z ZFŚS na tzw. wczasy pod gruszą każdemu pracownikowi w jednakowej kwocie oraz dodatkowo każdemu pracownikowi stałą kwotę na każde dziecko do lat 18.

Oczywiście nie budzi wątpliwości, że liczba dzieci może mieć wpływ na sytuację materialną rodziny i zwiększone wydatki nie tylko w związku z kosztami wypoczynku, niemniej jednak nie może to być jedyne kryterium oceny sytuacji materialnej pracownika. Inna będzie sytuacja materialna pracownika wychowującego samotnie dziecko czy też będącego jedynym żywicielem rodziny, a inna prowadzącego gospodarstwo domowe wspólnie z małżonkiem (partnerem).

Podkreślić należy, że kryteria socjalne w procesie redystrybucji środków pochodzących z funduszu nie konkurują ze sobą, a ich relacja polega na wzajemnym uzupełnieniu się. Zatem prawidłowe dysponowanie środkami funduszu socjalnego (uprawniające do korzystania z wyłączenia tych środków z podstawy wymiaru składek) wino odbywać się przy uwzględnieniu sytuacji życiowej, rodzinnej jak również materialnej pracownika. (tak wyrok SA w Białymstoku z 16.04.2013 r., III AUa 1056/12, Legalis nr 998956)

Ustawodawca nie określił w jaki sposób pracodawca ma ustalić położenie życiowe, rodzinne i materialne osób uprawnionych do korzystania z funduszu świadczeń socjalnych, nie zwalnia to jednak pracodawcy do wykazania, że

przed przyznaniem świadczenia z funduszu rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od faktycznego poznania sytuacji socjalnej pracownika.

Płatnik uzależniał wysokość świadczeń na dofinansowanie do wypoczynku od liczby dzieci, natomiast z regulaminu obowiązującego w spornym okresie wynika, że kryterium przyznawania świadczeń socjalnych nie ogranicza się do sytuacji rodzinnej, ale także należy brać pod uwagę sytuację materialną i życiową osoby uprawnionej do świadczeń.

Nawet jeśli sytuacja materialna pracownika była znana płatnikowi, to nie stanowiła ona kryterium wypłaty dofinansowania do wypoczynku. Z analizy materiału dowodowego wynika bowiem, że świadczenia były przyznawane bez oceny sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, a pracodawca różnicując świadczenia kierował się liczbą dzieci. Wypłata świadczeń odbywała się niejako automatycznie, pracownik nieposiadający dzieci otrzymywał świadczenie w podstawowej kwocie, a dla posiadających dzieci świadczenie było podwyższone o ustaloną wartość na jedno dziecko. Należy zaakcentować, że w świetle doświadczenia życiowego zdaniem Sądu jest mało prawdopodobne, ażeby wszyscy pracownicy zatrudnieni u jednego pracodawcy, posiadający taką samą liczbę dzieci pozostawali jednocześnie w jednakowej sytuacji materialnej. Nie można zatem przyjąć, że świadczenia miały socjalny charakter, wyrażający się w różnicowaniu ich wartości w zależności od sytuacji majątkowej, rodzinnej i życiowej osoby uprawnionej do świadczeń.

Uzależnienie wypłaty świadczeń, tylko i wyłącznie od jednego czynnika – liczby dzieci, nie jest w żaden sposób miarodajne dla oceny faktycznej sytuacji materialnej pracownika i nie daje żadnego obrazu jego indywidualnej pozycji – nie spełnia wymogu badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej w szczególności na tle sytuacji materialnej innych pracowników uprawnionych do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Celem dofinansowania do wypoczynku było obniżenie kosztów ewentualnych wyjazdów wakacyjnych. Wysokość tego dofinansowania powinna uwzględniać nie tylko liczbę dzieci, ale także sytuację pracownika w sferze materialnej – wysokość dochodów, które decydują o zaspokojeniu potrzeb bytowych rodziny. Natomiast kryterium zastosowane przez płatnika (sytuacja rodzinna) tego wymogu nie spełniało, gdyż było niemiarodajne i niewystarczające. Pracodawca nie ocenił sytuacji materialnej pracownika, która niewątpliwie dałaby w połączeniu z kryterium rodzinnym pełny obraz sytuacji socjalnej pracownika.

Żadnego usprawiedliwienia tego stanu rzeczy nie stanowi, że wynagrodzenie wypłacane pracownikom nie były wysokie.

Ponadto, mając na uwadze argumentację odwołującego się płatnika, Sąd Okręgowy zważył także, że zgodnie z poglądem Sądu Apelacyjnego w Łodzi wyrażonym w wyroku z 16 listopada 2015 r., III AUa 262/15, wysokość zarobków uzyskiwanych w zakładzie pracy nie stanowi kryterium, na podstawie którego możliwa byłaby ocena sytuacji rodzinnej, majątkowej i życiowej pracowników. Jest to jeden z elementów wpływających na tę sytuację i ją kształtujących, ale niewątpliwie niewystarczający, bo nie uwzględnia ilości członków rodziny, ich dochodów lub ich braku. Dlatego też jakkolwiek wynagrodzenie zasadnicze zatrudnionych pracowników u płatnika mogło być identyczne, to jednak nie ono samo składa się na wynagrodzenie pracownika. W jego skład wchodzi bowiem różnego rodzaju dodatki, w tym np. dodatki stażowe, funkcyjne, czy chociażby wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, które to składniki różnicującą wysokość tego wynagrodzenia i sprawiają, że nie można uznawać sytuacji socjalnej wszystkich pracowników za jednakową. Takie podejście, tj. pominięcie oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych do świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych, pozbawia świadczenia wypłacone ze środków ww. funduszu charakteru świadczeń socjalnych, przez co stają się one zwykłym przychodem pracownika podlegającym oskładkowaniu.

Jednocześnie należy podkreślić, że 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 dochodów wszystkich osób, z którymi ów pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe.

Dopiero wszystkie tego rodzaju informacje pozwalają ustalić kryterium socjalne, którym winien kierować się płatnik dokonując dystrybucji spornych świadczeń z funduszu socjalnego. Gdy bowiem pracownicy uzyskują w tej samej

lub zbliżonej do siebie wysokości wynagrodzenia ze stosunku pracy łączącego ich z danym płatnikiem, to sytuacja poszczególnych ubezpieczonych właśnie ze względu na ich sytuację życiową i rodzinną może być różna z wyżej omówionych powodów.

Warto w tym miejscu także przypomnieć, że w wyroku z 8 maja 2002 r., I PKN 267/01, Sąd Najwyższy wprost wypowiedział się, że 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. Pogląd ten Sąd Okręgowy w całości traktuje jako własny.

W rozpatrywanym przypadku dystrybucja świadczeń w ramach ZFŚS, w postaci ekwiwalentu pieniężnego będącego dofinansowaniem do wypoczynku urlopowego, adresowanych indywidualnie do pracowników, musiała odpowiadać treści art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, który ustanawia kryterium socjalne.

Oznacza to, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z ZFŚS w każdym przypadku musiała być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, co z kolei wyklucza przyznawanie takich ulgowych świadczeń i usług ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady „każdemu po równo”. Z art. 2 pkt 1 ustawy wynika wprost, że działalność socjalna w ramach ZFŚS realizowana wobec pracowników indywidualnie (w odróżnieniu od działalności socjalnej grupowej) ma postać „udzielania pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową”.

Warto też przypomnieć, że fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy (stąd dofinansowanie różnego rodzaju działalności grupowej), zaś jego adresatami są przede wszystkim pracownicy i ich rodziny o najniższych dochodach.

Ustawa o ZFŚS nie określa, w jaki sposób pracodawca ma ustalić położenie życiowe, rodzinne i materialne osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu.

Oznacza to, że pracodawca ma swobodę w wyborze kryteriów na podstawie, których sytuację pracowników ustali. Ma także swobodę w doborze instrumentów przy pomocy, których ustali położenie socjalne osób uprawnionych. Ważne jest jednak, jak już wyżej zaznaczono, aby pracodawca był w stanie wykazać, że przed przyznaniem świadczenia z funduszu rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od faktycznego poznania sytuacji socjalnej pracownika.

Tymczasem w przedmiotowym postępowaniu płatnik składek nie zdołał wykazać, że w przypadku spornych świadczeń sytuację tę poznał w pełni, a co za tym idzie, aby zrealizował podstawowe założenie dystrybucji świadczeń indywidualnych: im gorsza sytuacja osoby uprawnionej, tym świadczenie wyższe.

W rozpatrywanym przypadku płatnik składek przy przyznawaniu świadczeń kryterium sytuacji życiowej, jak również materialnej i rodzinnej pracownika, praktycznie pominął, co w konsekwencji nie doprowadziło do rzeczywistego różnicowania wysokości tych świadczeń.

Sąd Okręgowy uznał bowiem, że przyjęcie, jako wyłącznego kryterium wynagrodzenia otrzymywanego u płatnika bądź ilości posiadanych przez niego dzieci, w rzeczywistości w żaden sposób nie opisuje sytuacji materialnej i życiowej, a nawet rodzinnej tej osoby.

Dodatkowo zauważyć należy, że kwota zróżnicowania świadczeń pośrednio wskazuje, że faktycznym celem pracodawcy było rozdysponowanie wolnych środków zgromadzonych na koncie ZFŚS dla wszystkich pracowników zasadniczo „po równo”.

Brak w regulaminie odwołującej spółki jakichkolwiek reguł odnoszących się do sposobu ustalania przez pracodawcę sytuacji socjalnej tj. życiowej, rodzinnej czy materialnej osoby uprawnionej, nie oznacza, 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 (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 5 listopada 2013 r., III AUa 812/13).

Jednocześnie należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, że 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 (tak SN w wyroku z 16 września 2009 r., I UK 121/09). 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. Co za tym idzie - pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika.

Z założenia wadliwe zasady dystrybucji świadczeń z zakładowego funduszu socjalnego oraz brak rzeczywistego zróżnicowania wysokości przyznanych świadczeń wskazują na brak realnego i czytelnego rozdziału środków w ramach działalności socjalnej zakładu, co nie pozwala na przyjęcie jako pewnik, że przyznanie spornych świadczeń zrealizowało cel socjalny. (por. teza 2 wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 17 października 2017 r., III AUa 1406/16)

Reasumując – Sąd przyjął, że świadczenia mimo, że zostały wypłacone ze środków ZFŚS a zatem prawidłowo pod względem formalnym i realizowały cele socjalne (pomoc pracownikom), to zostały przyznane bez faktycznej analizy indywidualnej sytuacji poszczególnych pracowników, w tym ubezpieczonego, czyli bez zastosowania kryterium socjalnego, do którego odwołuje się ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, co wyklucza zwolnienie tych świadczeń z obowiązku składowego. Zatem należy przyjąć, że wypłacane przez płatnika świadczenia były zbliżone do dodatkowego wynagrodzenia.

Jeżeli przyznanie świadczeń nie ma charakteru socjalnego, w wyniku braku powiązania z celem socjalnym, to należy je uznać za przychód, stanowiący podstawę wymiaru składek na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Jednocześnie, w ocenie Sądu Okręgowego, mając na względzie ustalone wyżej okoliczności, nie sposób jest uznać, że w realiach niniejszej sprawy doszło do rażącego naruszenia przepisów o postępowaniu przed organem rentowym. Nie każde uchybienie w postępowaniu przed organem rentowym jest tego rodzaju, że wymaga uchylecia wydanego rozstrzygnięcia.

W myśl art.477¹⁴§ 2¹ k.p.c. wprowadzonego z dniem 7 listopada 2019 r. sąd powszechny uchyla decyzję organu rentowego, która nakłada na ubezpieczonego zobowiązanie bądź ustala jego wymiar albo która obniża świadczenie tylko wtedy, gdy została ona wydana z rażącym naruszeniem przepisów o postępowaniu przed organem rentowym.

Dzięki takiemu unormowaniu sąd może badać wady wynikające z naruszenia nie tylko prawa materialnego, lecz także procesowego. Jak wynika z uzasadnienia projektu k.p.c. z.2019, niezależnie od tego, czy wady te dotyczą formy, czy treści decyzji, ich wspólną cechą jest to, że naruszają przepisy o postępowaniu przed organem rentowym w takim stopniu, że ich konwalidacja jest niemożliwa. Naprawienie takich decyzji przez sąd polega w istocie na wydaniu ich na nowo, to zaś wymaga ponownego przeprowadzenia całego postępowania – tyle że przed sądem (zob. uzasadnienie projektu k.p.c.2019). W uzasadnieniu projektu z.k.p.c.2019 podano przykłady wad decyzji, które projektodawca określił jako rażące. Należą do nich, w zakresie treści: brak oznaczenia stron, niewskazanie sposobu obliczenia świadczenia lub składki; sposobu wydania: wydanie przez osobę nieuprawnioną; i postępowania je poprzedzającego: bez podstawy prawnej lub przedwcześnie – bez zachowania terminów lub przesłanek wydania (zob. uzasadnienie projektu z.k.p.c.2019) (por. J. May, Kodeks postępowania cywilnego. Koszty sądowe w sprawach cywilnych. Dochodzenie roszczeń w postępowaniu grupowym. Przepisy przejściowe. Komentarz do zmian, WKP 2020).

W sprawie niniejszej takowe rażące naruszenie przepisów o postępowaniu nie zachodziło.

Z tych wszystkich względów, Sąd Okręgowy, na podstawie art.477¹⁴ §1 k.p.c. oddalił odwołanie.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 §1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).