

Sygn. akt VIII U 869/20 Postanowieniem z dn. 18.09.20 r. sprostowano oczywistą omyłkę pisarską

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2020 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Iwona Jawor –Piszc

Protokolant st. sekr. sąd. Monika Zięba

po rozpoznaniu w dniu 1 września 2020 roku w Lublinie

sprawy (...). (...) Spółki Jawnej

z udziałem: J. M., E. M. (1), A. O., R. G., E. P., M. R., A. S. (1), R. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość składek na Fundusz Pracy i wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołań (...). (...) Spółki Jawnej

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

I. oddala odwołania;

II. zasądza od (...). (...) Spółki Jawnej na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem części kosztów procesu.

Sygn. akt VIII U 869/20 Po sprostowaniu

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 września 2020 roku

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący Sędzia Iwona Jawor –Piszc

Protokolant st. sekr. sąd. Monika Zięba

po rozpoznaniu w dniu 1 września 2020 roku w Lublinie

sprawy (...). (...) Spółki Jawnej

z udziałem: J. M., E. M. (2), A. O., R. G., E. P., M. R., A. S. (1), R. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość składek na Fundusz Pracy i wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek odwołań (...). (...) Spółki Jawnej

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L.

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

z dnia 5 lutego 2020 roku Nr (...)

I. oddała odwołania;

II. zasądza od (...). (...) Spółki Jawnej na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. kwotę 270 (dwieście siedemdziesiąt) złotych tytułem części kosztów procesu.

Sygn. akt VIII U 869/20

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 5 lutego 2020 roku, nr (...), stwierdził, że dla płatnika składek (...). (...) spółki jawnej kwota należnych składek na Fundusz Pracy wynosi:

- w grudniu 2016 roku kwotę 1 637,13 złotych,

- w październiku 2017 roku kwotę 1 449,65 złotych,

- w grudniu 2017 roku kwotę 1 389,98 złotych,

- w grudniu 2018 roku kwotę 1 527,55 złotych.

W uzasadnieniu organ rentowy powołał się na ustalenia, zgodnie z którymi płatnik w wymienionych miesiącach wypłacał pracownikom świadczenia pieniężne z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz dofinansowania urlopów, od których nie naliczył składek na Fundusz Pracy. Organ powołał przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 2019, poz. 1352, tekst jednolity) oraz Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący w spółce. Zakład uznał, że wbrew przepisom płatnik przyznając środki z Funduszu nie brał pod uwagę sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, a wysokość świadczenia uzależniona była tylko od wymiaru czasu pracy. Pracownicy nie składali również wniosków o przyznanie świadczeń, a ich sytuacja finansowa była zróżnicowana. Pomimo tego wykazany dochód nie był wykładnikiem zróżnicowania dopłat do wynagrodzenia z Funduszu. Organ rentowy argumentował, że wypłata świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w jednakowej lub zbliżonej wysokości nie jest prawidłowa, ponieważ ich celem powinno być wyrównanie różnic w poziomie życia pracowników. Pracodawca musi natomiast ustalić jak przedstawia się sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osoby wnioskującej o dopłatę. W przypadku płatnika taka ocena nie została dokonana, a wypłata z Funduszu została dokonana bez zachowania indywidualnej oceny każdego przypadku. W takiej sytuacji przyznane świadczenia nie realizowały celów socjalnych, a stały się dodatkiem do wynagrodzenia i należało je uznać za przychód stanowiący podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia (decyzja w aktach ZUS płatnika).

(...). (...) spółka jawna złożyła odwołanie od powyższej decyzji, zaskarżając ją w całości i zarzucając:

1. błędną wykładnię art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 86 ust. 2 pkt 2, art. 87, 88 oraz art. 91 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2020, poz. 266, tekst jednolity ze zmianami, zwana dalej ustawą systemową) w zw. z art. 18 ust. 1 i z art. 21 tej ustawy oraz w zw. z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. 2017, poz. 1949, tekst jednolity ze zmianami) w zw. z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyłączającą uprawnienie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do kontrolowania, czy świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne wypłacane są przy uwzględnieniu kryteriów socjalnych określonych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i zgodnie z regulaminem stanowiącym podstawę ich wypłat;

2. art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że pracodawca dysponujący środkami na koncie ZFŚS wydatkował je niezgodnie z ustawą bez uwzględnienia kryterium socjalnego, podczas gdy świadczenia zostały rozdysponowane z uwzględnieniem tego kryterium;

3. przepisu § 1 i § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez ich błędną wykładnię i nieprawidłowe przyjęcie, że naliczenie bądź nie zaliczenie do podstawy wymiaru składek przychodu uzyskanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS zależy od zasad, jakie stosowane są przy wypłacie tych świadczeń.

W uzasadnieniu odwołująca się spółka argumentowała, że nie ma podstaw do zaliczenia wypłaconego świadczenia socjalnego do wynagrodzenia za pracę. Świadczenia wypłacane pracownikom były realizowane w oparciu o Regulamin ZFŚS w spółce i przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czego nie podważył organ. Komisja działająca na podstawie regulaminu brała pod uwagę ogólną sytuację życiową, materialną i osobistą osoby uprawnionej, tj. z uwzględnieniem kryterium socjalnego. Kryteria te nie zostały jednak wskazane przez ustawodawcę, natomiast w przypadku płatnika zostało uwzględnione kryterium dochodowe, co jest w ocenie spółki wystarczające. Spółka podniosła też, że organ rentowy przekroczył swoje kompetencje, ponieważ przepisy dotyczące świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie są przepisami z zakresu ubezpieczeń społecznych, w związku z czym Zakład nie jest uprawniony do ingerowania w zasady przyznawania świadczeń, a jedynie do weryfikacji, czy zostały

one sfinansowane ze środków ZFŚS. Mając to na uwadze odwołująca się spółka wniosła o zmianę zaskarżonej decyzji i ustalenie, że świadczenia pieniężne wypłacone z ZFŚS w miesiącach grudniu 2016 roku, październiku i grudniu 2017 roku oraz grudniu 2018 roku nie stanowią podstawy wymiaru składek na Fundusz Pracy (odwołanie k. 2-7).

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu organ rentowy podtrzymał argumentację o braku zastosowania analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników wskazując, że pracodawca nie uwzględnił oświadczeń o dochodach. Zakład podkreślił, że decyzja jest konsekwencją ustalenia podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia społeczne i zdrowotne ubezpieczonych (odpowiedź na odwołanie k. 16-17).

Ponadto Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzjami z dnia 5 lutego 2020 roku nr (...), nr (...), nr (...), nr (...), nr (...), nr (...), nr (...), nr (...), nr (...) ustalił podstawy wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne dla osób zatrudnionych na podstawie umów o pracę u płatnika (...). (...) spółki jawnej, kolejno dla J. M., E. M. (2), A. O., R. G., E. P., A. S. (1), R. Z. oraz M. R. w miesiącach grudniu 2016 roku, październiku 2017 roku (z wyjątkiem R. Z.), grudniu 2017 roku (z wyjątkiem R. Z.) oraz w grudniu 2018 roku (z wyjątkiem A. O. oraz R. Z.). W uzasadnieniu rozstrzygnięć organ rentowy wskazał, że płatnik wypłacił wymienionym pracownikom świadczenia pieniężne ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych:

- w grudniu 2016 roku w wysokości 380 złotych (A. S. (1) w wysokości 285 złotych),
- w październiku 2017 roku w wysokości 800 złotych (z wyjątkiem R. Z., z kolei A. S. (1) w wysokości 600 złotych),
- w grudniu 2017 roku w wysokości 380 złotych (z wyjątkiem R. Z., z kolei A. S. (1) w wysokości 285 złotych),
- w grudniu 2018 roku w wysokości 500 złotych (z wyjątkiem A. O. i R. Z., z kolei A. S. (1) w wysokości 375 złotych).

W ocenie organu pracodawca wbrew ustawie z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie dokonał indywidualnej oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do świadczeń. Tym samym świadczenia te nie miały charakteru socjalnego, w związku z czym należy je uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. 2019, poz. 1387, tekst jednolity ze zmianami, zwana dalej ustawą o PIT), który stanowi podstawę wymiaru składek na obowiązkowe ubezpieczenia (decyzje w aktach ZUS ubezpieczonych).

(...). (...) spółka jawna złożyła odwołania od powyższych decyzji, zaskarżając je w całości i wnosząc o zmianę poprzez ustalenie, że świadczenia pieniężne wypłacone z ZFŚS w miesiącach grudniu 2016 roku, październiku i grudniu 2017 roku oraz w grudniu 2018 roku nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla wymienionych w decyzjach pracowników. Stanowisko odwołującej się spółki odpowiadało argumentacji zawartej w odwołaniu od decyzji nr (...) (odwołania k. 24-29, 49-54, 74-79, 99-104, 124-129, 149-154, 174-179, 199-204).

W odpowiedziach na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, podnosząc jak w zaskarżonych decyzjach (odpowiedzi na odwołania k. 38-41, 63-66, 88-91, 113-116, 138-141, 163-166, 188-191, 213-216).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska (protokół rozprawy k. 250v).

Sąd Okręgowy w Lublinie ustalił, co następuje.

(...). (...) spółka jawna została zarejestrowana w KRS z dniem 7 czerwca 2013 roku, w wyniku przekształcenia ze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Spółka zatrudnia poniżej 20 pracowników rocznie (zeznania M. S. k. 250v; odpis z KRS k. 9-14).

W spółce od dnia 1 kwietnia 2010 roku obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Zgodnie z postanowieniami Regulaminu ze świadczeń z Funduszu mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy młodociani oraz uprawnieni członkowie rodzin pracowników (§ 5). Według określonego Regulaminem trybu przyznawania świadczeń, świadczenia z Funduszu mają charakter uznaniowy i są przyznawane przez Pracowniczą Komisję, w skład której wchodzi przedstawiciele pracowników (§ 7). Przyznanie wnioskodawcom świadczeń i dopłat z Funduszu zostało uzależnione od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej (§ 8 ust. 1). Podstawą do przyznawania ulgowych usług i świadczeń z Funduszu jest oświadczenie wnioskodawcy o dochodach przypadających na osobę w rodzinie z 12 ostatnich miesięcy, a w przypadku istotnej zmiany, z okresu po zmianie. Dochód został określony jako przychód pomniejszony o koszty uzyskania przychodów i składki na ubezpieczenia społeczne. Pracownicy zostali zobowiązani, aby w oświadczeniu ująć dochody uzyskiwane przez wszystkie osoby wspólnie zamieszkujące i prowadzące wspólne gospodarstwo domowe (§ 9 ust. 1 i 2). Pomoc finansowa z Funduszu przyznawana jest na wniosek osoby uprawnionej, a pomoc rzeczowa lub pieniężna na podstawie umotywowanego wniosku osoby uprawnionej (§ 10). Zgodnie z Regulaminem na wniosek zarządu dwa razy do roku przyznawano jednorazową pomoc finansową wszystkim pracownikom, których dochody w złożonym oświadczeniu nie przekraczają na członka rodziny 30-krotności najniższego wynagrodzenia. Pomoc ta przyznawana jest pracownikom, którzy przepracowali co najmniej rok, decyzję o jej przyznaniu i wysokości podejmuje Komisja, natomiast wysokość uzależniona została od wielkości etatu (§ 11). Regulamin określa również wartość pomocy socjalnej oraz przyznaje Komisji uprawnienia do wglądu dodatkowych dokumentów potwierdzających wskazane we wniosku okoliczności (§ 13) (Regulamin ZFŚS k. 231).

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu, a także przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 roku w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych Fundusz corocznie tworzony jest z odpisu wynagrodzeń, po czym do dnia 31 marca każdego roku środki przekazywane są na wyodrębnione w tym celu konto bankowe. Przy ustalaniu Funduszu Komisja (...) współpracuje z księgową odpowiedzialną za obsługę rachunkową spółki. Przed wypłatą świadczeń ze środków Funduszu określone są kwoty przeznaczone na etat, po czym wyliczany jest limit na pracownika i Komisja na tej podstawie ustala wartość pomocy dla konkretnego wnioskodawcy. Wszyscy pracownicy spółki spełniają kryteria z § 11 ust. 1 Regulaminu, tj. ich dochody nie przekraczają na członka rodziny 30-krotności najniższego wynagrodzenia. Wypłata świadczenia realizowana jest z rachunku bankowego przeznaczonego na obsługę ZFŚS. Oprócz świadczeń świątecznych oraz urlopowych z Funduszu były wypłacane świadczenia w formie zapomogi dla ciężko chorego pracownika, a także dla pracownika wymagającego hospitalizacji. Ponadto udzielano z Funduszu pożyczki dla pracowników. Decyzje w tych sprawach podejmowała Komisja. Natomiast w przypadku świadczeń świątecznych jedynym kryterium było przepracowanie 1 roku w spółce i nieprzekroczenie dochodu z § 11 ust. 1 Regulaminu (zeznania M. S. k. 250v-251v).

W miesiącach grudniu 2016 roku, październiku 2017 roku, grudniu 2017 roku oraz grudniu 2018 roku spółka (...) wypłaciła swoim pracownikom świadczenia z Funduszu według kryterium z § 11 ust. 1 Regulaminu, tj. wyłącznie w oparciu o kryterium dochodu i po przepracowaniu co najmniej 1 roku. Świadczenia zostały przyznane J. M., E. M. (2), R. G., E. P. oraz M. R. w następujących wysokościach:

- w grudniu 2016 roku w kwotach po 380 złotych dla wymienionych pracowników tytułem dodatku świątecznego,
- w październiku 2017 roku w kwotach po 800 złotych dla wymienionych pracowników tytułem dofinansowania urlopu,
- w grudniu 2017 roku w kwotach po 380 złotych dla wymienionych pracowników tytułem dodatku do świąt,
- w grudniu 2018 roku w kwotach po 500 złotych dla wymienionych pracowników tytułem dodatku do świąt.

A. O. wypłacono świadczenia w grudniu 2016 roku w kwocie 380 złotych tytułem dodatku świątecznego, w październiku 2017 roku w kwocie 800 złotych tytułem dofinansowania urlopu oraz w grudniu 2017 roku w kwocie

380 złotych tytułem dodatku do świąt. R. Z. wypłacono w grudniu 2016 roku kwotę 380 złotych tytułem dodatku świątecznego. Natomiast A. S. (1) otrzymała świadczenia w następujących wysokościach:

- w grudniu 2016 roku w kwocie 285 złotych tytułem dodatku świątecznego,
- w październiku 2017 roku w kwocie 600 złotych tytułem dofinansowania urlopu,
- w grudniu 2017 roku w kwocie 285 złotych tytułem dodatku do świąt,
- w grudniu 2018 roku w kwocie 375 złotych tytułem dodatku do świąt.

Niższa kwota świadczeń w porównaniu do pozostałych pracowników wynikała z zatrudnienia A. S. (1) w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu. Od powyższych świadczeń spółka nie naliczyła składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy oraz Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (zeznania M. S. k. 251; umowa o pracę A. S. (1) k. 75, protokół kontroli k. 81-91 akt kontroli; szczegółowa lista płac, wyciąg z rachunku bankowego w aktach ZUS płatnika).

Sytuacja finansowa pracowników była zróżnicowana. Zgodnie ze złożonymi przez nich oświadczeniami dochód w rozumieniu § 9 Regulaminu przypadający na osobę w rodzinie za lata 2016-2018 kształtował się w ujęciu rocznym następująco dla każdego z nich:

Pracownik	Rok	<i>Dochód</i>
J. M.	2016	<i>28 065 zł</i>
2017	<i>35 916 zł</i>	
2018	<i>28 961 zł</i>	
E. M. (2)	2016	<i>45 755 zł</i>
2017	<i>57 963,50 zł</i>	
2018	<i>72 503 zł</i>	
R. G.	2016	<i>22 506,68 zł</i>
2017	<i>22 608,72 zł</i>	
2018	<i>27 769,03 zł</i>	
E. P.	2016	<i>29 402,43 zł</i>
2017	<i>30 987 zł</i>	

2018	35 211,46 zł	
A. S. (1)	2016	4 012 zł
2017	21 301,20 zł	
2018	4 345 zł	
M. R.	2016	4 009 zł
2017	55 250 zł	
2018	4 445 zł	

(oświadczenia pracowników o dochodach k. 231).

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów oraz zeznań świadka M. S..

Zeznania M. S. należało w całości podzielić i uznać za wiarygodne. Okoliczności przez nią przedstawiane dotyczyły w znacznej mierze sposobu ustalania wypłaty świadczeń z ZFŚS dla poszczególnych pracowników spółki (...), którą obsługiwało biuro (...). Procedury wynikające z Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych były realizowane przez Komisję Pracowniczą we współpracy ze świadkiem, wobec czego posiadała ona niezbędną wiedzę w tym zakresie. Zeznania pozwoliły też ustalić, że z ZFŚS wypłacano także inne świadczenia: zapomogi w przypadku ciężkiej choroby pracownika oraz pożyczki. Natomiast w przypadku wypłaty dodatków świątecznych oraz dofinansowania urlopów, co stanowi oś sporu, Komisja kierowała się wyłącznie kryterium z § 11 Regulaminu, tj. nieprzekroczenia przez pracownika 30-krotności najniższego wynagrodzenia oraz zatrudnienia w spółce przez co najmniej 1 rok, a więc pomijała warunki z § 8 ust. 1 Regulaminu. Dodatkowo świadek wyjaśniła, że przyznanie świadczeń w niższej wysokości dla A. S. (2) wiązało się wyłącznie z zatrudnieniem w niższym wymiarze czasu pracy. Wysokość tych świadczeń jest proporcjonalna do wymiaru $\frac{3}{4}$ etatu, tj. o 25 % niższa w porównaniu do innych pracowników.

Dowody z przedstawionych dokumentów nie budziły wątpliwości Sądu, a także nie były kwestionowane przez strony. Część z nich stanowiły dokumenty urzędowe, wobec czego zgodnie z art. 244 § 1 k.p.c. stanowiły dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone, przy czym ich treść nie została podważona. Z kolei dokumenty prywatne Sąd ocenił przez pryzmat art. 245 k.p.c. jako stanowiące dowód okoliczności, iż osoba podpisująca taki dokument złożyła określonej treści oświadczenie. Jednocześnie Sąd zaliczył w poczet materiału dowodowego akta kontroli ZUS przeprowadzonej u płatnika, a dołączonej do sprawy VIII U 852/20, rozpoznawanej z odwołania spółki od decyzji w zakresie ustalenia podstawy wymiaru składek pozostałych pracowników, a także składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Akta kontroli są wspólne dla obydwu rozpoznawanych spraw.

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje.

Dokonując oceny prawnej ustalonego jak wyżej, w istocie bezspornego, stanu faktycznego należy przypomnieć, iż w myśl art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, z zastrzeżeniem art. 8 i 9, osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy systemowej obowiązkowo ubezpieczeniu wypadkowemu podlegają

osoby podlegające ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Artykuł 17 ust. 1 ustawy systemowej stanowi, iż składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe oraz chorobowe za ubezpieczonych, o których mowa w art. 16 ust. 1-3, 5, 6 i 9-12, obliczają, rozliczają i przekazują co miesiąc do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w całości płatnicy składek. W myśl art. 20 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Zgodnie z art. 46 ust. 1 powyższej ustawy, płatnik składek jest obowiązany według zasad wynikających z przepisów ustawy obliczać, potrącać z dochodów ubezpieczonych, rozliczać oraz opłacać należne składki za każdy miesiąc kalendarzowy.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, zgodnie z art. 18 ust. 1 w zw. z art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Przychód, którego źródłem jest stosunek pracy, obejmuje przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Stosownie do art. 12 ust. 1 ustawy o PIT za przychód 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.

Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne jest powiązana z wysokością podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne. Zgodnie z art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. 2020, poz. 1398, tekst jednolity ze zmianami) podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi kwota podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, którą pomniejsza się o kwoty składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe finansowanych przez ubezpieczonych niebędących płatnikami składek, potrąconych przez płatników ze środków ubezpieczonego, zgodnie z przepisami o systemie ubezpieczeń społecznych.

Ponadto jak stanowi art. 9 w zw. z art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 roku o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2020, poz. 7, tekst jednolity) przedsiębiorca zatrudniający co najmniej jedną osobę fizyczną w związku z prowadzoną na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalnością gospodarczą lub działalnością przedstawicielstwa jest obowiązany opłacać składki za pracowników na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

W rozpatrywanej sprawie spór sprowadzał się do możliwości zwolnienia z oskładkowania kwot, które zostały wypłacone pracownikom odwołującej się spółki (...) ze środków utworzonego przez płatnika Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w ramach dodatku świątecznego oraz dofinansowania urlopu. Odwołująca się spółka potraktowała wypłacone świadczenia zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, zgodnie z którym podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Oznacza to, że od tego rodzaju świadczeń nie pobiera się składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

Stanowisko odwołującej się spółki nie jest zasadne, jednak w pierwszej kolejności Sąd poczyni wyjaśnienia co do możliwości i zakresu kontrolowania przez organ rentowy reguł wypłacania świadczeń z ZFŚS. Spółka podniosła bowiem zarzut przekroczenia kompetencji przez organ rentowy. Stanowisko płatnika nie jest słuszne, ponieważ nie dokonuje rozróżnienia koniecznego dla przyjęcia właściwej wykładni zastosowanych przez organ rentowy przepisów. Ograniczenie organu rentowego sprowadza się do ustalania reguł korzystania z usług i świadczeń ZFŚS, jednak ma on uprawnienie do weryfikacji, czy świadczenia wypłacane były przy uwzględnieniu kryterium socjalnego. Przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej wyraźnie wskazują, że z oskładkowania zwolnione są wyłącznie takie środki przyznane w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, które zostały przeznaczone ściśle

na cele socjalne oparte o kryterium socjalne. Zatem wszystkie inne wypłaty z Funduszu wchodzą do podstawy wymiaru składek i traktowane są jak składniki wynagrodzenia (bądź szerzej jako przychód zgodnie z ustawą o PIT). Wykorzystanie Funduszu pozwala więc pracownikom na otrzymanie nieoskładkowanych świadczeń, jednak pod pewnymi warunkami. Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie. Regulamin ten stanowi wewnętrzne źródło prawa pracy i jako taki musi być zgodny z powszechnie, bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawy. Takim przepisem jest również art. 8 ust. 1 omawianej ustawy, który przewiduje zasady przyznawania świadczeń z ZFŚS. Dodatkowo w myśl art. 9 § 3 kodeksu pracy postanowienia regulaminów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Mając na uwadze, że stosunek pracy rodzi po stronie pracodawcy i pracownika pewne obowiązki w myśl ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, nie można pominąć szczególnego związku tego stosunku z przepisami ubezpieczeniowymi. Powoduje on przede wszystkim powstanie tytułu do ubezpieczeń społecznych, który ma dalsze konsekwencje, przejawiające się m.in. w poprawnym ustalaniu podstawy wymiaru składek, a w konsekwencji podstawę wymiaru świadczeń z zabezpieczenia społecznego. Stosunek pracy nawiązywany jest co prawda przez dwa podmioty: pracodawcę i pracownika, jednak jego szczególny charakter, rodzący skutki w sferze należności publiczno-prawnych nadaje pewne kompetencje do weryfikacji poprawności jego realizowania podmiotowi trzeciemu, tj. Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, który zgodnie z art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy systemowej ma za zadanie realizację przepisów ubezpieczeń społecznych. Wzajemne relacje przepisów pracowniczych oraz ubezpieczeniowych wyrażają się w tym, że zdarzenia wynikające na gruncie pierwszych, bardzo często mają przełożenie na drugie. Tak dzieje się chociażby przy wypłacie wynagrodzeń.

Podsumowując ten wątek wskazać trzeba, że obecnie brak jest w orzecznictwie rozbieżności co do możliwości weryfikacji przez organ rentowy przyjętych kryteriów socjalnych oraz kontroli prawidłowości wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a w szczególności tego czy przy rozdysponowywaniu środkami z funduszu stosowano realnie kryterium socjalne. Należy mieć na uwadze, że czym innym jest ustalanie reguł korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, co pozostaje poza zakresem kompetencji ZUS, a czym innym kontrola kryterium wypłaty danego składnika wynagrodzenia poprzez pryzmat przepisów ubezpieczeniowych, a więc również § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w powiązaniu z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (wyroki SA: w B. z dnia 3 marca 2015 r., III AUa 1399/14, Lex nr 1745760; w P. z dnia 13 października 2015 r., III AUa 40/15, Lex nr 1950489).

Wspomnianą konsekwencją zdarzeń wynikających ze stosunku pracy na gruncie przepisów ubezpieczeniowych w zakresie wypłaty wynagrodzenia jest zastosowanie wprost przepisów określających podstawę wymiaru składek, którą stanowi szeroko rozumiany przychód. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku zawiera wyłączenia ściśle wymienionych przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek. Należy więc a contrario przyjąć, że wszelkie inne przychody, niewymienione w § 2 rozporządzenia, stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników. Traktowane są wówczas jako składniki wynagrodzenia podlegające oskładkowaniu. Wzmacnia to przedstawioną wyżej argumentację, ponieważ dla stwierdzenia, czy dane świadczenie mieści się w katalogu § 2 rozporządzenia, należy w pierwszej kolejności zweryfikować jego charakter. To z kolei wymaga zakwalifikowania świadczenia według przepisów, które z zasady nie są przepisami z zakresu ubezpieczeń społecznych i dokonania ich wykładni. Błędne jest bowiem stanowisko, zgodnie z którym świadczenia sfinansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są wyłączone z podstawy wymiaru składek wyłącznie z uwagi na źródło finansowania (wyrok SA w Poznaniu z dnia 12 sierpnia 2015 r., III AUa 1975/14, Lex nr 1798668). W przypadku uznania, że skoro przyznane świadczenie nie miało charakteru socjalnego, ponieważ nie było powiązane z kryterium socjalnym, to należało je uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o PIT. Definicja przychodu zawarta w tej ustawie jest bowiem tak szeroka, że obejmuje wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne i to bez względu na źródło finansowania tych środków (wyrok SA w Białymstoku: z dnia 17 grudnia 2012 r., III AUa 761/12, Lex nr 1254337, z dnia 19 marca 2015 r., III AUa 1439/14, Lex nr 1665042).

Zważyć trzeba, że przyjęcie perspektywy przeciwnej, manifestowanej w odwołaniu, zgodnie z którą wszystkie świadczenia wypłacane w ramach ZFŚS, niezależnie od zastosowania kryteriów socjalnych, bądź z zastosowaniem tylko iluzorycznych, pozornych kryteriów socjalnych, zwolnione byłoby z oskładkowania, tworzyłoby możliwość obchodzenia prawa. Pozwalałoby bowiem stworzyć mechanizm wypłaty składników wynagrodzeń poprzez Fundusz z pominięciem zapłaty należności publiczno-prawnych, co nie może zasługiwać na akceptację prawną według przytoczonych przepisów.

Przechodząc do dalszych rozważań Sąd uznał za konieczne ustosunkowanie się do argumentu podniesionego przez spółkę, zgodnie z którym pracodawca w zasadzie nie jest dystrybutorem środków przeznaczonych na cele socjalne, ponieważ czyni to właściwa komisja funkcjonująca w zakładzie pracy, rozpatrująca indywidualne wnioski. W tym względzie trzeba mieć w polu widzenia art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zgodnie z którym środkami Funduszu administruje pracodawca. Pojęcie administrowania środkami obejmuje cztery zasadnicze obowiązki: 1) utworzenia Funduszu zgodnie z przepisami w razie zaistnienia takiego obowiązku, 2) przekazania środków gromadzonych w ramach Funduszu na odrębny rachunek bankowy, 3) prawidłowego, tj. zgodnego z postanowieniami ustawy i regulaminu wewnętrznego, wykorzystywania środków pieniężnych zgromadzonych na rachunku Funduszu, a także 4) zapewnienia obsługi technicznej, kadrowej i finansowej niezbędnej do funkcjonowania ZFŚS. Sposób administrowania środkami powinien przy tym korespondować z przepisami ustawy oraz przepisami regulaminu obowiązującego w zakładzie pracy. Jeśli administrowanie środkami i jego dysponowanie przez komisję narusza przepisy, to odpowiedzialność za to ponosi pracodawca (A. Musiała, Komentarz do ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, art. 10, Wolters Kluwer 2016). O ile zatem pracodawca nie jest odpowiedzialny za merytoryczne dysponowanie środkami (tego dokonuje komisja), o tyle jego odpowiedzialność rozciąga się na kontrolowanie wykorzystania tych środków zgodnie z przepisami. Wynika to również z tego, że ostatecznie to pracodawca wprowadza na terenie zakładu pracy wewnętrzne akty prawa pracy, w tym regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który powinien być zgodny z przepisami powszechnie obowiązującymi. Kontynuując ten wątek należy przyznać rację spółce, że przepisy prawa nie nakładały na nią obowiązku tworzenia ZFŚS, ponieważ nie jest objęta dyspozycją art. 3 ust. 1-2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nie zmienia to jednak faktu, że taki Fundusz został utworzony zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy. Stanowi to realizację zasady z art. 16 kodeksu pracy, zgodnie z którą pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników, a także obowiązku z art. 94 pkt 8 kodeksu pracy. Skoro więc odwołująca się spółka uznała, że posiada możliwości wsparcia socjalnego pracowników i zdecydowała o utworzeniu ZFŚS, to konsekwentnie powinna przestrzegać wszelkich regulacji jego dotyczących. Utworzenie Funduszu pomimo braku takiego prawnego obowiązku nie zwalnia płatnika z obowiązku przestrzegania bezwzględnie obowiązujących przepisów, w przypadku skorzystania z możliwości wsparcia socjalnego pracowników .

Analiza powyższych kwestii, a podniesionych przez spółkę w odwołaniu pozwala w kolejności na odniesienie się do ścisłego meritum sprawy, tj. oceny charakteru świadczeń wypłaconych przez płatnika w grudniu 2016 roku, październiku i grudniu 2017 roku oraz grudniu 2018 roku z ZFŚS. Jak stanowi art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przez działalność socjalną należy rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w 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. Z kolei stosownie do art. 8 ust. 1 ustawy przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (jest to kryterium socjalne). Z funduszu mogą być więc finansowane wyłącznie te rodzaje działalności socjalnej, które mieszczą się w definicji działalności socjalnej. Nie wszystkie świadczenia natomiast stanowią przychód pracownika, ponieważ nie zawsze kreują przysporzenie majątkowe, nadające się do obciążenia daniną publiczną. Regulamin może bowiem przewidywać świadczenia nie mieszczące się w ustawowym pojęciu działalności socjalnej i ustanawiać odmienne zasady korzystania z nich. Świadczenia te, z uwagi na swój rodzaj mogą charakteryzować się powszechnością i obejmować ze swojej istoty nawet wszystkich pracowników zakładu pracy na równych zasadach. Zazwyczaj tego rodzaju świadczenia zawierają

się w spotkaniach integracyjnych, przyznawaniu artykułów spożywczych o niewielkim zróżnicowaniu ich wartości, organizowaniu wycieczek, czy imprez sportowych. W takim wypadku wydatkowanie przez pracodawcę środków na tego rodzaju formy działalności socjalnej może następować według kryteriów objętych swobodą ich stanowienia i nie być uzależniony od zasad wynikających z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (wyrok SN z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08, OSNP 2010, nr 7-8, poz. 88; wyroki SA: w Poznaniu z dnia 7 lutego 2013 r., III AUa 1094/12, Lex nr 1306021 w Łodzi z dnia 7 grudnia 2016 r., III AUa 2208/15, Lex nr 2196177; Ł. Chruściel, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz, art. 8, C.H. Beck 2015).

Nie budzi jednak wątpliwości Sądu, że na gruncie rozpatrywanej sprawy kwoty wypłacone pracownikom przez spółkę (...) z ZFŚS tytułem dodatku świątecznego, dofinansowania urlopu i dodatku do świąt mieszczą się w kategorii działalności socjalnej, w związku z czym podlegają ocenie przez pryzmat sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej (kryterium socjalnego) według art. 8 ust. 1 powołanej wyżej ustawy. Charakter tych świadczeń, a także przepisy regulaminu obowiązującego w spółce nie pozwalają zakwalifikować ich jako innego rodzaju świadczenia. Skoro tak, to należało wobec nich zastosować kryterium socjalne. Analizując przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych należy wyprowadzić wnioski, zgodnie z którym pracodawca ma w zasadzie swobodę w konkretyzowaniu swoich działań, które doprowadzą do oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Może on również swobodnie ustalać dane, na podstawie których oceni sytuację pracownika. Wynika to ogólnikowego charakteru przepisu określającego kryteria socjalne co jednak nie oznacza, że pracodawca powinien działać w oderwaniu od tych kryteriów. Przepis art. 8 ust. 1 omawianej ustawy jest bezwzględnie obowiązujący i wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. To wymusza na pracodawcy zastosowanie pewnych procedur. Najpopularniejszym miernikiem oceny sytuacji pracownika jest ustalenie średniego dochodu przypadającego na członka rodziny pracownika. Jest to obiektywny, czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenie. Co więcej, pracodawca ma także swobodę w doborze instrumentów do realizacji oceny sytuacji socjalnej pracownika, chociażby poprzez złożenie oświadczenia o dochodzie, czy też dostarczenia odpowiedniego rodzaju dokumentów. Ważne jest, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość, od sytuacji socjalnej pracownika (wyroki SA: w S. z dnia 13 grudnia 2012 r., III AUa 608/12, Lex nr 1286632 w Ł. z dnia 28 października 2015 r., III AUa 175/15, Lex nr 1979505).

W rozpatrywanej sprawie spółka (...) dochowała warunków formalnych, tj. stworzyła odpowiednie procedury ustalania świadczeń, uzależniając wypłatę od sytuacji socjalnej (§ 8 ust. 1 regulaminu), ustaliła wysokość tych świadczeń oraz określiła instrumenty wykorzystywane do rozpatrzenia wniosku. Rzecz w tym, że kryteria te nie zostały w ogóle uwzględnione podczas wypłaty świadczeń wskazanych w zaskarżonych decyzjach. W tym przypadku pracodawca zastosował wyłącznie kryterium z § 11 regulaminu, tj. brak przekroczenia 30-krotności najniższego wynagrodzenia na członka rodziny oraz przepracowanie w spółce co najmniej roku. Tak określone kryterium odbiega więc od zasad z § 8 ust. 1 regulaminu, a także art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ponieważ w żaden sposób nie pozwala na ustalenie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Komisja powołana w spółce kierowała się wyłącznie przepisem § 11 regulaminu, przy czym z góry znana była sytuacja, że żaden z pracowników nie przekroczy dochodu w nim wskazanego. Niezależnie nawet od tego, przyjęte przez Komisję warunki nie odnoszą się nie tylko to szeroko rozumianej sytuacji socjalnej pracownika, ale nawet nie konkretyzują się do kryterium stricte dochodowego. Jak bowiem wynika z oświadczeń pracowników różnice w dochodach na członka rodziny w spółce w latach 2016-2018 wynosiły nawet kilkadziesiąt tysięcy złotych w ujęciu rocznym. Sytuacja pracownika osiągającego dochód w okolicach 22 000 złotych (np. R. G.) jest nieporównywalna do pracownika, który osiąga ponad 70 000 złotych (np. E. M. (2)), a pomimo tego, przyznane zostały im świadczenia w takiej samej wysokości. Takie rozbieżności nie zostały uwzględnione przez pracodawcę, ani w żaden sposób wyjaśnione podczas rozpatrywania wniosku. Nie można przyjąć, że tego rodzaju dysproporcje pozostają bez wpływu na wysokość świadczeń, bądź chociażby na sposób ustalania ich wysokości. Sąd wyraźnie podkreśla, że skoro pracodawca zgodnie z prawem ustala, że wypłata świadczeń z Funduszu uzależniona jest od sytuacji socjalnej pracownika, określanej zgodnie z oświadczeniem o dochodach, to kryterium to powinno być realizowane i przyznawać inną kwotę osobom mniej zamożnym od osób bardziej zamożnych. Nie stanowi to żadnego uprzywilejowania jednych pracowników wobec

drugich, ponieważ kryteria socjalne w procesie redystrybucji środków pochodzących z funduszu nie konkurują ze sobą, a ich relacja polega na wzajemnym uzupełnieniu się. 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 adresatem są rodziny (a nie tylko pracownicy) o najniższych dochodach. Zasada podziału środków „po równo” pozostaje w sprzeczności z kryterium socjalnym i celem działalności socjalnej (wyroki SA: w B. z dnia 12 grudnia 2012 r., III AUa 732/12, Lex nr 1254336; w Ł. z dnia 16 kwietnia 2013 r., III AUa 1056/12, Legalis nr 998956).

Tymczasem w przypadku płatnika doszło do podziału środków według zasady „po równo”. Wskazane w § 11 regulaminu kryterium dochodu było iluzoryczne i pozostawało w oderwaniu od rzeczywistej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. Należy wyrazić aprobatę dla pracodawcy, który pomimo braku takiego obowiązku podejmuje działania mające na celu dodatkowe wspieranie pracowników, jednak przyjęta forma okazała się sprzeczna z celem i założeniami działalności socjalnej. Przyznane kwoty należało tym samym potraktować nie jako świadczenia realizujące działalność socjalną pracodawcy w ramach ZFŚS, ale jako dodatkowe, okolicznościowy składnik wynagrodzenia, który stanowi przychód uwzględniony w podstawie wymiaru składek. Dodać można, że w zakładzie pracy były przyznawane również inne świadczenia w ramach ZFŚS, które nie były sporne w sprawie, ponieważ realizowały kryterium socjalne zgodnie z przepisami ustawy. Takimi świadczeniami były zapomogi dla chorych pracowników oraz pożyczki, które uwzględniały rzeczywistą sytuację życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. W przeciwieństwie do zakwestionowanych świadczeń wypłaconych w trybie § 11 regulaminu.

Podsumowując powyższe Sąd uznał, że organ rentowy prawidłowo zidentyfikował świadczenia wypłacane pracownikom wymienionym w zaskarżonych decyzjach, które powinny stanowić podstawę wymiaru ich składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne, ponieważ były one dochodem zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, a także nie podlegały wyłączeniu według 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. W tej sytuacji odwołania od decyzji określających podstawy wymiaru składek dla J. M., E. M. (2), A. O., R. G., E. P., M. R., A. S. (1) oraz R. Z. podlegały oddaleniu. Z tych samych powodów Sąd oddalił odwołanie od decyzji określającej kwoty należnych składek na Fundusz Pracy w miesiącach grudniu 2016 roku, październiku 2017 roku, grudniu 2017 roku i grudniu 2018 roku.

W rozpoznawanej sprawie orzekając o zwrocie kosztów procesu Sąd zastosował art. 102 k.p.c., wyrażający zasadę słuszności, zgodnie z którą w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepisy kodeksu nie precyzują sytuacji, które mogą zostać uznane za szczególnie uzasadnione wypadki, pozostawiając ich kwalifikację sądowi orzekającemu, co oznacza, że każdy przypadek powinien być rozpatrywany indywidualnie. Praktyka orzecnicza wskazuje, że sąd kierując się zasadą słuszności powinien wziąć pod uwagę okoliczności związane z przebiegiem postępowania, charakterem dochodzonego roszczenia, jego znaczeniem dla strony, czy też subiektywnym przekonaniem o zasadności roszczenia wspartym na obiektywnych podstawach (postanowienie SN z dnia 19 września 2013 r., I CZ 183/12, Lex nr 1388472). Sąd doszedł do przekonania, że odwołujący się płatnik mógł być obiektywnie przekonany o słuszności swojego stanowiska, w szczególności, że ZFŚS obowiązuje u niego od kilku lat, a spór dotyczył wyłącznie 4 wypłaconych świadczeń. Sąd wziął także pod uwagę jednowymiarowy rodzaj wszystkich połączonych spraw, które opierały się na tym samym stanie prawnym i faktycznym. Zaskarżone decyzje dotyczyły bowiem zatrudnionych w spółce pracowników i oparte były na takiej samej argumentacji, co także nie wymagało od pozwanego organu podejmowania zróżnicowanej strategii obrony. Dodatkowo organ rentowy korzysta ze stałej obsługi prawnej i nie ponosi odrębnych nakładów na prowadzenie procesu (wyrok SN z dnia 17 listopada 1972 r., I PR 423/72, OSNC 1973, nr 7-8, poz. 138). Nie bez znaczenia jest także wysokość kosztów, gdyż w sprawach o wysokość podstawy wymiaru składek stawki wynagrodzenia pełnomocnika określone są według wartości przedmiotu sporu, które dla kolejnych połączonych spraw wynosiły 612 złotych, 500 złotych, 147 złotych oraz sześciokrotnie po 795 złotych, a więc każda przewiduje wynagrodzenie w kwocie po 270 złotych, poza jedną, gdzie stawka wynosi 90 złotych. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, w tym przede wszystkim jednorodzący charakter połączonych spraw, zasądzenie zwrotu pełnych kosztów procesu nie byłoby

sluszne. W tej sytuacji Sąd postanowił zasądzić od spółki (...) na rzecz organu rentowego kwotę 270 złotych tytułem części kosztów procesu.

Mając powyższe na uwadze i na mocy powołanych przepisów oraz na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.