

Sygn. akt **III AUa 467/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2019 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Katarzyna Schönhof-Wilkans

Sędziowie: SSA Marta Sawińska (spr.)

del. SSO Renata Pohl

Protokolant: st.sekr. sąd. Alicja Karkut

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2019 r. w Poznaniu

sprawy (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanej A. G.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 13 lutego 2018 r. sygn. akt VIII U 2118/16

1. oddała apelację;

2. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w P. na rzecz odwołującej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

del. SSO Renata Pohl	SSA Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Marta Sawińska
----------------------	--------------------------------	--------------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 8.07.2016 r. nr (...), adresowaną do (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. i A. G., Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 121 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1, ust. 5 i ust. 6 ustawy z dnia 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2015 r., poz. 581 ze zm.) określił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanej A. G. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w miesiącach: (...), (...) i (...).

Odwołanie od powyższej decyzji wywiódł płatnik składek (...) sp. z o.o., wnosząc o zmianę zaskarżonej decyzji w całości poprzez ustalenie, że świadczenia nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Odwołująca wniosła także o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13.02.2018 r., sygn. akt VIII U 2118/16, Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz przy obliczaniu składki na ubezpieczenie zdrowotne nie uwzględnił za sierpień 2012 r. kwoty 115,73 zł, za wrzesień 2012 r. kwoty 249,99 zł i za grudzień 2012 r. kwoty 411,93 zł (pkt 1) oraz zasądził od pozwanego organu rentowego na rzecz odwołującego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

A. G. w 2012 roku była zatrudniona w odwołującej spółce (...) spółka z o.o. w K., będąc uprawnioną do korzystania ze świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W obowiązującym u odwołującej od 31.01.2012 roku Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w punkcie I. postanowiono, że ze świadczeń Funduszu na mocy przepisów ustawy mogą korzystać m.in. pracownicy oraz członkowie ich rodzin. Z kolei w punkcie II. wskazano, że środki Funduszu przeznaczone są na: finansowanie paczek świątecznych dla dzieci pracowników, bonów towarowych dla pracowników, imprez okolicznościach wraz z zakupem nagród i upominków, indywidualnej pomocy w przypadkach losowych, innych uzasadnionych świadczeń. Stosownie do treści punktu III. Regulaminu przyznanie i wysokość świadczeń dla osób uprawnionych uzależniona była w szczególności od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

U odwołującej działała komisja socjalna, w skład której wchodził dyrektor działu (...) dwóch pracowników działu (...)prawnik i przedstawiciel pracowników. W 2012 roku odbywały się spotkania komisji, na których omawiane były wyłącznie wnioski pracowników o w trudnej sytuacji

W 2012 roku odwołująca spółka w ramach świadczeń socjalnych oferowała pracownikom: zapomogi, pakiet świąteczny, świadczenie ze względu na urodzenie dziecka „Narodziny z H.”, dofinansowanie do karty M., pakiet „Do Szkoły z H.”, program „Razem Zadbajmy o Zdrowie”, w skład którego wchodziły badania profilaktyczne i konsultacja u lekarza internisty, świadczenie socjalne umożliwiające pobranie towaru ze sklepu do określonej kwoty oraz (...)Przyznanie tych świadczeń nie było uzależnione od wyników czy jakości pracy.

Pracownicy odwołującej przed uzyskaniem w/w świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie składali odrębnych oświadczeń co do ich sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej.

Odwołująca informowała ogólnie wszystkich pracowników o możliwości otrzymania świadczenia z funduszu socjalnego i o tym jaki jest próg dochodowy uprawniający do danego świadczenia. Informacja była najczęściej przekazywana drogą elektroniczną za pośrednictwem kierowników poszczególnych sklepów

Świadczenia z funduszu socjalnego były przyznawane pracownikom zgodnie z procedurami opisanymi przez zarząd i komisję socjalną, które jako główne kryterium przyznania świadczenia wskazywało zasadnicze wynagrodzenie miesięczne pracownika osiągnięte z tytułu zatrudnienia u odwołującej, a w przypadku świadczeń związanych z urodzeniem dziecka i rozpoczęciem przez dziecko nauki w szkole kryterium przydziału świadczenia był także fakt posiadania dziecka i liczba dzieci posiadanych przez pracownika. Fakt posiadania dzieci i ich liczba miał również wpływ na to, czy pracownik otrzymywał paczkę świąteczną tylko dla siebie, czy także dla dziecka/dzieci.

W sierpniu 2012 roku A. G. otrzymała tzw. „(...)”, składający się ze sportowej torby, piłki nożnej, szalika w barwach reprezentacji Polski, kredek do malowania twarzy - o wartości 115,73 zł, we wrześniu 2012 r. otrzymała bezpłatnie towar o wartości 249,99 zł, który mogła sobie wybrać w sklepie (...), a przed Świętami Bożego Narodzenia otrzymała

paczki świąteczne dla siebie i swoich dzieci o wartości łącznej 411,93 zł. W skład paczek świątecznych wchodziły przede wszystkim produkty żywnościowe, głównie słodczyce.

Z żadnych innych świadczeń socjalnych A. G. nie skorzystała.

Pracodawca A. G. nie uwzględnił wartości wyżej wskazanych świadczeń w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanej za sierpień, wrzesień i grudzień 2012.

Paczki świąteczne otrzymali wszyscy pracownicy i wszystkie dzieci pracowników J., które nie przekroczyły 18 lat. Wszyscy zatrudnieni w dniu 25.05.2012 r. otrzymali także „pakiet kibica”. Z kolei świadczenie w postaci bezpłatnego towaru o wartości ok. 250 zł we wrześniu 2012 r. otrzymali pracownicy, których miesięczne zarobki w J. nie przekraczały 5.000 zł brutto.

W powyższym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie za uzasadnione.

W podstawie prawej wyroku Sąd I instancji przytoczył treść art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2017 r., poz. 1778), zgodnie z którym do zakresu działania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych należy między innymi: realizacja przepisów o ubezpieczeniach społecznych, a w szczególności: a) stwierdzanie i ustalanie obowiązku ubezpieczeń społecznych, b) ustalanie uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz wypłacanie tych świadczeń, chyba że na mocy odrębnych przepisów obowiązki te wykonują płatnicy składek, c) wymierzanie i pobieranie składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, d) prowadzenie rozliczeń z płatnikami składek z tytułu należnych składek i wypłacanych przez nich świadczeń podlegających finansowaniu z funduszy ubezpieczeń społecznych lub innych źródeł, e) prowadzenie indywidualnych kont ubezpieczonych i kont płatników składek, f) orzekanie przez lekarzy orzeczników Zakładu oraz komisje lekarskie Zakładu dla potrzeb ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Stosownie natomiast do treści art. 83 ust. 1 ustawy Zakład wydaje decyzje w zakresie indywidualnych spraw dotyczących w szczególności: 1) zgłaszania do ubezpieczeń społecznych; 2) przebiegu ubezpieczeń; 3) ustalania wymiaru składek i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu składek; 3a) ustalania wymiaru składek na Fundusz Emerytur Pomostowych i ich poboru, a także umarzania należności z tytułu tych składek; 4) ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych; 5) wymiaru świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

W ocenie Sądu orzekającego pozwany miał więc prawo do dokonania analizy prawidłowości wydatkowania przez odwołującą środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tylko bowiem przyznanie takiego uprawnienia pozwanemu umożliwi mu prawidłową realizację przepisów z zakresu ubezpieczeń społecznych, do czego jest zobowiązany na mocy art. 68 ust. 1 pkt 1 ustawy. Dopuszczalność takiej kontroli wynika z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16.09.2009 r., I UK 121/09, w którym Sąd ten ocenił prawidłowość wyroku w przedmiocie odwołania od decyzji w przedmiocie wymierzenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz zdrowotne od przychodów uzyskanych przez ubezpieczonych w formie bonów towarowych sfinansowanych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Prawo pozwanego do kontrolowania płatników składek w zakresie wydatkowania środków zgromadzonych na rachunku Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wynika także z treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20.06.2012 r., I UK 140/12, w którym Sąd Najwyższy ocenił prawidłowość ustalenia przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysokości podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne w związku z wypłaconymi ubezpieczonym świadczeń z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych. Tożsame stanowisko wyrażone zostało w postanowieniu Sądu Najwyższego z 4.08.2014 r., I UK 70/14. Sąd I instancji nie zgodził się natomiast z poglądem wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18.02.2016 r., II UK 37/15, powołanym przez odwołującą, iż kompetencje organu rentowego w zakresie kontrolowania wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ograniczają się do tego, czy środki były wydatkowane na cele socjalne i czy pochodziły z wyodrębnionego na te cele rachunku bankowego. Organ rentowy ma w istocie kompetencję wyłącznie do weryfikacji, czy świadczenie było finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach tego funduszu, tj. w szczególności czy było przewidziane w regulaminie, a jednocześnie ma także uprawnienie do tego, by kontrolować to, czy świadczenie

przyznane przez pracodawcę nie było jego dodatkowym świadczeniem. Ta natomiast weryfikacja może zostać przeprowadzona tylko w ten sposób, że organ rentowy dokonuje analizy, czy pracodawca, przyznając świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, kierował się regułami ustanowionymi w regulaminie tego funduszu, którego z kolei postanowienia muszą być zgodne z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a przede wszystkim z treścią art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2017 r., poz. 2191). Przyjęcie stanowiska przeciwnego prowadziłoby, zdaniem Sądu meriti, do tego, że uprawnienia kontrolne pozwanego w zakresie prawidłowości ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne w przypadku uzyskiwania przez pracowników świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, byłyby czysto iluzoryczne.

Nie miały także znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy podniesione przez odwołującą zarzuty co do naruszenia przez pozwanego przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. Postępowanie sądowe, w tym w sprawach z zakresu prawa ubezpieczeń społecznych, skupia się bowiem na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego, a kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania administracyjnego, pozostaje w zasadzie poza przedmiotem tego postępowania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.02.2009 r., I UK 151/09).

Kolejno Sąd I instancji przytoczył treść art. 18 ust. 1 ustawy systemowej, zgodnie z którym podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1, a więc pracowników, stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Stosownie do treści art. 20 ust. 1 ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i ubezpieczenia rentowe, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 3. Zgodnie natomiast z treścią art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2017 r., poz. 1938) do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób, z tym, że podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne 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 (art. 81 ust. 6 ustawy). Zgodnie z art. 79 ust. 1 ustawy składka na ubezpieczenie zdrowotne wynosi 9% podstawy wymiaru (powołane w przepisie zastrzeżenia nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy).

Art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych jako przychód definiuje: przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Na podstawie art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2018 r., poz. 200) 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.

Definiując przedmiot sporu Sąd Okręgowy wskazał, iż było nim to, czy kwota przypisana zainteresowanej jako przychód wskazany w części rozstrzygającej decyzji stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne i czy w związku z tym prawidłowo do podstawy wymiaru składek w spornym okresie

doliczono kwotę odzwierciedlającą wartość uzyskanego przez zainteresowaną świadczenia finansowego z ZFŚS. Dla rozstrzygnięcia sprawy niezbędne było natomiast ustalenie, czy sporna kwota jako przychód w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlega wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanej.

Stosownie do treści § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 r., nr 161, poz. 1106 ze zmianami) podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. § 2 ust. 1 rozporządzenia zawiera zamknięty katalog wyłączeń określonych przychodów z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W pkt 19 wskazano, iż nie stanowią podstawy wymiaru składek świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 111) działalność socjalną stanowią: usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, 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. Powyższy przepis zawiera definicję legalną działalności socjalnej pracodawcy, która może być finansowana ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, przy czym jest to definicja węższa, aniżeli zawarta w art. 16 Kodeksu pracy, w którym wskazano, iż pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja socjalne, bytowe i kulturalne potrzeby swoich pracowników. Oznacza to, że tylko formy działalności socjalnej wymienione w ustawie mogą być finansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sfinansowanie wymienionej powyżej działalności ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oznacza, iż sfinansowanie to mieści się w pojęciu celów socjalnych. Dla uznania, iż określone świadczenie ma charakter socjalny, niezbędne jest także przestrzeganie pozostałych przepisów ustawy, w tym art. 8 ust. 1 i 2 oraz regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16.09.2009 r., I UK 121/09 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.06.2012 r., I UK 140/12).

Jednocześnie w orzecznictwie przyjmuje się możliwość przyznania uprawnienia do skorzystania ze świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na zasadach powszechności, jeżeli jest to uwarunkowane rodzajem świadczeń (np. spotkanie integracyjne, czy dopłaty do wycieczek okolicznościowych organizowanych przez pracodawcę, paczki świąteczne – wyrok Sąd Apelacyjny w Poznaniu z 28.12.2012 r., III AUA 828/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 21.05.2015 r., III AUa 483/13).

Zgodnie z 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. Ust. 2 wskazuje, iż 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 zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin taki stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) i jego przestrzeganie należy do obowiązków pracodawcy jako dysponenta środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin jako źródło prawa pracy musi być oczywiście zgodny z przepisami powszechnie obowiązującymi, a zatem także z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Obowiązkową treść regulaminu stanowią postanowienia określające zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. W Regulaminie obowiązującym u odwołującej wskazano, iż środki Funduszu przeznaczone są na: finansowanie paczek świątecznych dla dzieci pracowników, bonów towarowych dla pracowników, imprez

okolicznościach wraz z zakupem nagród i upominków, indywidualnej pomocy w przypadkach losowych, innych uzasadnionych świadczeń.

Z przytoczonych powyżej zapisów regulaminu wynika także, iż świadczenia uzyskane przez zainteresowaną w 2012 r. (...), towary o wartości ok. 250 zł i paczki z okazji Świąt Bożego Narodzenia) zostały przewidziane w regulaminie ZFŚS. Sam fakt, że określone świadczenia zostały przewidziane w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, nie oznaczał jednak, iż miały one charakter socjalny. Dla takiego stwierdzenia niezbędne jest bowiem w ocenie Sądu orzekającego, by świadczenia te miały charakter socjalny w rozumieniu art. 2 punkt 1 ustawy oraz zostały wypłacone/wydane zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 1 i 2 ustawy) oraz zgodnie z zapisami regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W ocenie Sądu meriti takimi świadczeniami były „pakiet kibica” i paczki świąteczne.

W kwestii paczek świątecznych sąd kierował się wyjątkowością świadczenia i jego symbolicznym charakterem. W ocenie Sądu Okręgowego świadczenie to może być uznane za mające cechy świadczenia socjalnego. Paczki świąteczne otrzymali wszyscy pracownicy i ich dzieci, które nie ukończyły 18 lat.

Podobnie rzecz się miała z tzw. „(...) Otrzymali go wszyscy pracownicy zatrudnieni w J. w dniu 25 maja 2012 r. Miało to związek z odbywającą się wówczas w Polsce imprezą piłkarską, (...), której sponsorem była także odwołująca. Celem wręczenia wszystkim zatrudnionym w dniu 25 maja 2012 r. pracownikom gadżetów typowo sportowych było włączenie pracowników i ich rodzin do kibicowania drużynie narodowej i najlepszym zespołom europejskim na stadionach i w strefach kibica, a także wykorzystanie gadżetów do uprawiania sportu. To świadczenie mieści się zatem w pojęciu działalności socjalnej w postaci świadczeń na rzecz działalności sportowo-rekreacyjnej.

Wszystko to, w ocenie Sądu I instancji, pozwalało na potraktowanie paczek świątecznych i pakietu kibica jako świadczeń socjalnych, które nie są ukrytą formą przychodu.

Świadczeniem o charakterze socjalnym ulgowym była natomiast możliwość bezpłatnego otrzymania towaru o wartości 249,99 zł w sklepach sieci (...). Realizacja postanowień regulaminu w praktyce wyglądała w ten sposób, że uprawnionymi do otrzymania świadczenia byli pracownicy odwołującej z płacą zasadniczą brutto w przeliczeniu na pełen etat do 5.000 zł miesięcznie, pozostający w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 31.08.2012 r. Przyjęto, że świadczenie z ZFŚS mogło zostać przyznane pracownikowi dopiero wówczas, gdy nie osiągał on progu dochodów określonego jako maksymalny, który ustalano w wysokości 5.000 zł brutto. Ustalone kryterium stanowiło podstawę ostatecznej decyzji o zakwalifikowaniu bądź niezakwalifikowaniu pracownika do przyznania możliwości zakupu towarów na kwotę 250 zł według indywidualnego wyboru pracownika w sklepie (...).

Zdaniem Sądu Okręgowego, takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń należało uznać za dopuszczalne w świetle przepisów ustawy o ZFŚS. Zarówno ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w art. 8 ust. 1, jak i obowiązujący w zakładzie pracy regulamin w punkcie II. ust. 3 przewidywały możliwość finansowania ze środków ZFŚS świadczeń ulgowych w postaci bonów towarowych i kart przedpłaconych. Pracodawca uzależnił prawo do tych świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Przyjęte przez płatnika kryteria w postaci progu finansowego, od którego uzależnione było przyznanie świadczenia (wynagrodzenie poniżej 5.000 zł brutto) było kryterium jasnym, czytelnym i weryfikowalnym. Z żadnego przepisu ustawowego i regulaminowego nie wynikał natomiast obowiązek uwzględniania przy podziale środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kryterium w postaci dochodu na członka rodziny. Przyjęte u odwołującej kryterium w postaci wynagrodzenia miesięcznego poniżej 5.000 zł brutto zostało ustalone za aprobatą przedstawicieli pracowników i nie budziło sprzeciwu załogi. To kryterium stanowiło realną i uchwytą przesłankę prawa do wyboru bezpłatnych produktów w sieci sklepów (...) o określonej wartości. Zastosowanie takiego kryterium w praktyce oznaczało, że prawa do bonu towarowego określonej, niewielkiej wartości pozbawiona została kadra kierownicza i pracownicy samodzielni o wyższych kompetencjach i zarobkach. Zdecydowaną większość pracowników J., zwłaszcza zatrudnionych w drogeriach H., stanowili pracownicy bardzo młodzi (do 30 lat), nie posiadający rodzin i

zarabiający niewiele ponad minimalne wynagrodzenie. Z tego powodu prawie wszyscy pracownicy drogerii otrzymali to świadczenie.

Sytuacja rodzinna pracowników była znana pracodawcy, ponieważ wynika z ankiet personalnych i oświadczeń o zmianach w stanie rodzinnym, które pracownicy na bieżąco składają w kadrach. Jest też oczywiste, że pracodawca wiedział, który z pracowników zarabia więcej niż 5.000 zł brutto. Większe różnicowanie wartości bonów towarowych, przy mało zróżnicowanych wynagrodzeniach mieszczących się w większości w granicach od 2.000 zł do 3.000 zł, byłoby nieuzasadnione.

Na tle obowiązującej regulacji prawnej nie można racjonalnie wartościować, które kryterium jest lepsze czy też bardziej uprawnione do stosowania. Nie można bowiem stanowczo twierdzić, że jedynym słusznym kryterium jest dochód przypadający na członka rodziny. Tego rodzaju wnioskowanie stanowiłoby niedopuszczalną prawnie nadinterpretację przepisów ustawy i wydawanych na jej podstawie aktów prawa wewnątrzzakładowego. Istotne bowiem jest, by pracodawca, realizując cele socjalne świadczenia, przyjął jako przesłankę ich przyznania kryterium socjalne, które może również stanowić dochód osiągany przez uprawnionych pracowników na danym stanowisku pracy, co też płatnik składek uczynił. Wskazać należy, że wśród pracowników odwołującej, szczególnie zatrudnionych w drogeriach H., większość stanowią młode osoby, stanu wolnego, w związku z czym stosowanie kryterium dochodu na członka rodziny, w żaden sposób nie zmieniliby wysokości przyznanych im świadczeń.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy stwierdził, że organ rentowy nie miał racji twierdząc, iż płatnik, przyznając prawo do dokonania zakupów za kwotę 250 zł, nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników. Obowiązek przyjęcia tego rodzaju kryteriów nie wynikał w żaden sposób z przepisów, które dopuszczają możliwość samodzielnego ustalenia kryteriów, od których uzależnione jest przyznanie świadczenia. Ustawodawca nie określił kryteriów, wedle których pracodawca weryfikować ma sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników.

Regulacja § 2 pkt 19 rozporządzenia z 18.04.2008 r. jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc boni towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS, przy zastosowaniu kryteriów akceptowanych przez związki zawodowe albo przedstawicieli pracowników, to nie są one wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu.

Rzecz organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych. W przekonaniu Sądu Okręgowego obowiązujące w tej mierze regulacje (przede wszystkim cytowany § 2 pkt 19 rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania zakupów dla pracownika, czy świadczenia te mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych.

Oceniając realizację przez płatnika składek świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu socjalnego, organ rentowy po to, by zakwestionować charakter tych świadczeń, musi każdorazowo wykazać, że w istocie nie były to świadczenia socjalne, ale ukryta forma przychodu. Organ rentowy nie może w tym zakresie działać dowolnie. Orzecznictwo wypracowało klauzulę kryterium socjalnego, wywodząc ją z ustawy o ZFŚS, która wskazywać ma organowi rentowemu, kiedy może ewentualnie dokonywać weryfikacji realizacji tych świadczeń i przyjmować, że stanowią one ukrytą formę przychodu.

W ocenie Sądu Okręgowego zastosowane przez pracodawcę kryterium było wystarczające i mieściło się w pojęciu kryterium socjalnego, należało bowiem zauważyć, że ustawa nie definiuje pojęcia „kryterium socjalnego”. Jeżeli zatem pracodawca faktycznie spełniał przesłanki wskazujące na to, że w ramach funkcjonowania zakładowego funduszu socjalnego realizowany był cel socjalny, nadto brano pod uwagę sytuację osobistą i majątkową pracownika

oraz jednocześnie źródłem świadczeń były środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to przy takich okolicznościach nie można przesądzać, że świadczenia były ukrytą formą przychodu.

Powyższe doprowadziło Sąd Okręgowy do konkluzji, iż zaskarżoną decyzję należało zmienić w całości i nie uwzględnić w podstawie wymiaru składek kwoty 115,73 zł jako wartości „(...)” i kwoty 302 zł odpowiadającej wartości paczek świątecznych otrzymanych przez A. G. w grudniu 2012 roku, a także kwoty 249,99 zł, jako wartości towarów uzyskanych nieodpłatnie we wrześniu 2012 r. Uwzględniając powyższe, Sąd I instancji na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1. sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu wynikało z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 15 w zw. z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804).

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł pozwany organ rentowy, reprezentowany przez radcę prawnego, zaskarżając go w całości i zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c.;
2. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o ZFŚS; art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS; art. 8 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS; art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o ZFŚS.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy rozwinął powyższe zarzuty.

Apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania, ewentualnie o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a nadto o zasądzenie od odwołującej na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację odwołująca spółka, reprezentowana przez radcę prawnego, wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I Instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, które tutejszy Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania. W świetle powyższego zarzuty apelacji nie mogły prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku.

Istota sporu w analizowanej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy wartość świadczeń dla zainteresowanej A. G., sfinansowanych ze środków pieniężnych zgromadzonych w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych odwołującej spółki (...) sp. z o.o. w sierpniu, wrześniu i w grudniu 2012 r. można zaliczyć do świadczeń socjalnych w myśl § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, a przez to wyłączyć z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonej, czy też kwoty stanowiące równowartość tych świadczeń, jako przychód, podlegały zaliczeniu do podstawy wymiaru składek na ww. ubezpieczenia.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2016 r. poz. 963), obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Z kolei stosownie do art. 18 ust. 1 cyt. ustawy podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe stanowi, przychód, o którym mowa w jej art. 4 pkt 9, tj. przychód w

rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia m.in. w ramach stosunku pracy.

Artykuł 12 ust. 1 ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2012 r. poz. 361) stanowi, iż przychodem ze stosunku pracy są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze, bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródła 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 odpłatnych częściowo.

O tym m.in., jakie przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek, stanowi cyt. wcześniej rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2015 r. poz. 2236). W szczególności w jego § 2 ust. 1 pkt 19 wskazano, że podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych określa ustawa z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 800). W myśl art. 2 ust. 1 ustawy działalnością socjalną są usługi świadczone przez pracodawcę na rzecz różnych form wypoczynku, działalność kulturalno-oświatową sportowo-rekreacyjną udzielanie pomocy materialno-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych ustawą. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Wskazać należy także, iż to pracodawca gospodaruje środkami funduszu, dokonuje podziału środków funduszu na poszczególne rodzaje działalności socjalnej i przyznaje uprawnionym pracownikom świadczenia finansowane z funduszu na zasadach określonych w przyjętym Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Główne kierunki przeznaczenia środków funduszu określa art. 1 ust. 1 ustawy, stanowiący, że fundusz przeznaczony jest na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Definicje zarówno działalności socjalnej, jak i zakładowych obiektów socjalnych, zawiera cytowany art. 2 ustawy. Oznacza to, że z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”. Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art. 8 ust. 1 cyt. ustawy ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Najistotniejszy z zarzutów skarżącego dotyczył obowiązującego u płatnika składek regulaminu ZFŚS i skuteczności decyzji zarządu z dnia 28.05.2012 r., 5.09.2012 r. i 27.11.2012 r., przyznającej ubezpieczonej i innym pracownikom płatnika sporne świadczenia, w tym tzw. pakiet kibica i pakiet świąteczny. Sąd Apelacyjny uznał, że ocena tych decyzji zaprezentowana przez apelującego była błędna, a zasadzająca się na niej argumentacja nie zasługiwała na uwzględnienie. Błędne było stanowisko organu rentowego, jakoby zasady przyznawania świadczeń z ZFŚS zasadzały się na decyzjach zarządu płatnika w oderwaniu od roli komisji socjalnej oraz treści regulaminu z dnia 31.12.2012 r.

Na wstępie Sąd Apelacyjny stanowczo podkreśla, że to pracodawca z chwilą ustanowienia funduszu świadczeń socjalnych staje się jego administratorem. Jak trafnie wskazał Wojewódzki Sąd Administracyjny w L. w wyroku z dnia 11.03.2011 r., I SA/Lu 917/10 (niepubl.), „tworzony w zakładzie pracy Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych jest odrębną od majątku zakładu pracy masą majątkową, stanowiącą przedmiot wykorzystywaną według ściśle określonych ustawą i regulaminem zasad i na rzecz określonych podmiotów, co oznacza, że pracodawca administrując nią z woli ustawodawcy, świadczy czynności administrowania, a jednocześnie pośrednictwa pomiędzy faktycznym

sprzedawcą (usługi, towaru), a pracownikami. Administracja to szereg obowiązków nałożonych przepisami ustawy, do których zaliczyć należy w szczególności:

- 1) naliczanie i dokonywanie odpisów na fundusz (art. 5 u.z.f.ś.s.);
- 2) założenie rachunku bankowego, na którym gromadzone są środki funduszu (art. 12 u.z.f.ś.s.);
- 3) przekazywanie w ustalonych przez ustawę terminach i w ustalonej wysokości odpisów i zwiększeń na rachunek bankowy funduszu (art. 6 ust. 1 u.z.f.ś.s.);
- 4) przekazywanie na rachunek bankowy zwiększeń wynikających z art. 7 ust. 1 u.z.f.ś.s.;
- 5) przygotowanie regulaminu, w którym ustalone zostaną zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasad przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej (art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.);
- 6) przygotowanie planu finansowo-rzeczowego na każdy rok;
- 7) uzgodnienie regulaminu i planu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem pracowników (art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.);
- 8) przestrzeganie zasad dotyczących przeznaczenia środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej;
- 9) przestrzeganie zasad stosowania kryterium socjalnego do ulgowych usług i świadczeń przyznawanych z funduszu (art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s.).

Oczywistym jest przy tym, że wypełnienie obowiązków nałożonych przepisami ustawy wymaga od pracodawcy znajomości potrzeb i preferencji pracowniczych. Pracodawca administrując środkami ma obowiązek współpracować ze związkami zawodowymi, a jeśli w zakładzie związku zawodowe nie funkcjonują z przedstawicielem pracowników. Taka też współpraca została w postępowaniu przed Sądem Okręgowym w pełni wykazana. Prawdłowo ustalono, że u odwołującej funkcjonowała komisja socjalna, w skład której wchodził dyrektor działu (...) dwóch pracowników działu (...) prawnik i przedstawiciel pracowników. W 2012 r. odbywały się spotkania komisji, na których omawiane były wyłącznie wnioski pracowników o zapomogi, o dodatki mieszkaniowe, pożyczki zwrotne i bezzwrotne na różne cele zazwyczaj związane z trudną sytuacją pracownika. Komisja zajmowała się także opiniowaniem (w ramach współpracy z zarządem) zasad według, których zarząd przyznawał pozostałe (poza zapomogami, dodatkami mieszkaniowymi i pożyczkami) świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Płatnik składek w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 31.01.2012 r. umieścił podstawowe zasady przyznawania świadczeń z funduszu, określając uprawnione osoby i zakres przedmiotowy świadczeń, jak również powołując kryterium przyznawanych świadczeń, uzależnione od sytuacji materialnej, życiowej, i rodzinnej uprawnionych podmiotów, i nie było to przedmiotem kontrowersji po żadnej ze stron. Prawdłowości działania płatnika kontestowanej obecnie przez skarżącego nie może zatem przeczyć ów ramowy charakter regulaminu z dnia 31.01.2012 r., albowiem zawierał on niezbędne i wymagane ustawą zapisy – określał precyzyjnie krąg adresatów świadczeń, rodzaj tychże świadczeń (pozostawiając generalną klauzulę „innych uzasadnionych świadczeń” co mieści się w luzie decyzyjnym dysponenta funduszu) oraz nakaz stosowania kryterium socjalnego przy rozdziale świadczeń na osoby uprawnione. Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązujący u płatnika składek w 2012 r. zawierał zatem wszystkie podstawowe elementy wymagane przepisem art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS. Nie ma wobec tego żadnego uzasadnienia, ażeby uznać, że świadczenia przyznane na podstawie ww. decyzji zarządu straciły walor świadczenia socjalnego.

Nie można zaaprobować sugestii apelacji, że pisma zarządu spółki J. M. z ww. dat 27.11.2012 r. stanowiły odrębne - poza regulaminem - akty decyzyjne, którymi przyznano świadczenia z funduszu socjalnego z okazji (...), świąt Bożego Narodzenia czy w związku ze zwiększonymi wydatkami wrześnieowymi, co w ocenie apelującego dyskredytuje

te świadczenia jako świadczenia socjalne. Apelujący pomija bowiem istotne okoliczności faktyczne, które uzasadniają przyjęte przez płatnika składek zasady uruchamiania świadczeń z funduszu socjalnego.

Otóż płatnik składek jest właścicielem licznych placówek handlowych, działających na terenie całej Polski, zatrudnia kilkuset pracowników, a to oznacza, że musiał wdrożyć system świadczeń z funduszu socjalnego, który spełni cel przewidziany w ustawie, czyli zapewni pracownikom świadczenia o charakterze socjalnym, które w istocie wspomagają budżet pracowników w sytuacjach związanych z okolicznościami wymagającymi dodatkowych nakładów finansowych. I właśnie poprzez decyzje zarządu spółki płatnik kierował do pracowników propozycje świadczeń z funduszu socjalnego, co w żaden sposób nie naruszało ustawy o ZFŚS. Taka forma uruchamiania świadczeń z funduszu socjalnego znajdowała zaś uzasadnienie w strukturze organizacyjnej odwołującej spółki, trudno bowiem wymagać od płatnika składek, aby każdy z pracowników występował z odrębnym wnioskiem do komisji socjalnej o przyznanie świadczenia, opisując szczegółowo swoją sytuację materialną.

Przyjęta przez odwołującą spółkę forma przekazywania świadczeń z funduszu socjalnego miała zatem swoje uzasadnienie logistyczne i organizacyjne, a jednocześnie nie naruszała zasad określonych w powołanej ustawie. Decyzje zarządu spółki nie mogą więc być odczytywane inaczej, jak skonkretyzowanie zapisów regulaminu ZFŚS.

Apelujący nie zauważa także, że płatnik składek określił zakres podmiotowy i przedmiotowy świadczeń z funduszu socjalnego w związku ze świętami Bożego Narodzenia. Decyzja zarządu wymieniała bowiem paczki świąteczne dla pracowników, paczki świąteczne dla rodziców dzieci, zaproszenia na przyjęcia świąteczne, towary na dodatkową kwotę 300 zł dla pracowników, których płaca zasadnicza nie przekracza 5.000 zł. Nie ulega wątpliwości, że bon towarowy na kwotę 300 zł był również częścią paczki świątecznej, a jego przyznanie było uzależnione od kryterium płacowego. Podobnie ocenić należało decyzję zarządu precyzującą kryteria, od których zależało przyznanie możliwości zakupów na kwotę 250 zł według indywidualnego wyboru pracownika w sklepach sieci (...).

W istocie zatem decyzje zarządu spółki stanowiły doprecyzowanie zasad rozdziału świadczeń oraz ich szczegółowy opis (cel świadczenia mieścił się każdorazowo w zapisie regulaminu). Powyższe działania płatnika – co także wprost wynika z materii dowodowej sprawy – uzasadnione były złożoną strukturą firmy (kilkaset placówek rozsianych na terenie całego kraju) oraz ilością uprawnionych (ponad 600 pracowników). Przyznawanie paczek świątecznych także pracownikom płatnika mieściło się w regulaminowym zapisie „innych uzasadnionych świadczeń”, zwłaszcza, że wprost w regulaminie ujęto paczki dla dzieci pracowników. Niewątpliwie świadczenie to wypełniało także wymóg ustawowy zawarty w art. 2 ustawy z dnia 4.03.1994 r. Zdefiniowano tamże, że działalność socjalna to między innymi udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej.

W sposób niezajdujący uzasadnienia w obowiązujących przepisach prawa apelujący zdaje się natomiast nakładać na dysponenta funduszu obowiązek ujmowania w regulaminie szczegółowych zasad rozdziału poszczególnych świadczeń. Jest to wymaganie absurdalne, w efekcie prowadzące do nieuzasadnionego obciążania pracodawcy obowiązkiem nieustannych aktualizacji regulaminu. Zarówno przecież szczegółowy pakiet oferowanych świadczeń, jak i ich wartość, zależy przecie od preliminarza wydatków na dany okres, ramy zaś tego ostatniego wyznacza sytuacja finansowa płatnika, będąca (co nie wymaga dowodu) wartością zmienną, płynną. Ramowy regulamin, z jakim mamy do czynienia w niniejszej sprawie, oraz bieżące decyzje płatnika (zarządu), znajdujące każdorazowo akceptację przedstawicieli załogi, jest optymalną formą zaspokajania potrzeb pracowników w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Twierdzenia apelacji, jakoby bon towarowy nie był świadczeniem socjalnym tylko dlatego, że był realizowany w sieci sklepów (...), należało uznać za całkowicie chybione, a w istocie za nie poddające się merytorycznej weryfikacji. Wszelkie sugestie co do niedochowania w tym zakresie kryterium sytuacji materialnej pracowników należało również ocenić jako chybione. Ustanowienie przez płatnika składek granicznej kwoty 5.000 zł płacy zasadniczej, uprawniającej do bonu towarowego, jak najbardziej spełniało to kryterium. Niezrozumiałe były zarzuty co do iluzoryczności tego kryterium. Gdyby przyjęć takie stanowisko, to każda kwota przyjęta przez płatnika składek mogłaby zostać oceniona przez pozwanego jako „iluzoryczne kryterium”.

Apelujący pomija także, że istota spornego świadczenia socjalnego, związanego ze świętami Bożego Narodzenia, miała charakter socjalny. Doszukiwanie się w tym świadczeniu dodatkowego przychodu wliczanego do podstawy wymiaru składek nie miało żadnego uzasadnienia. Taka postawa pozwanego to przejaw nadmiernego fiskalizmu, nie znajdującego żadnego uzasadnienia w działaniach płatnika składek, zmierzających do zapewnienia pracownikom dodatkowych świadczeń z funduszu socjalnego w okresie zwiększonych wydatków związanych ze świętami Bożego Narodzenia. Samo użyte określenie, iż zainteresowana otrzymała „paczki” w ramach pakietu świątecznego, a nie „paczkę dla pracownika” oraz „bon świąteczny” na łączną kwotę 411,93 zł, w żaden sposób nie podważa ww. wniosków ani nie dyskredytuje ustaleń Sądu I instancji.

Nie można również podzielić stanowiska apelującego jakoby zawartość paczki świątecznej miała być zróżnicowana w zależności od sytuacji materialnej pracowników. W tej kwestii Sąd Okręgowy powołał bogate orzecznictwo sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, które jednoznacznie neguje takie rozwiązania. Poglądy te są utrwalone w licznych judykatach i Sąd Apelacyjny nie widzi konieczności ich ponownego przywoływania.

Odnosząc się do zarzutu apelacji co do braku weryfikacji świadczeń z funduszu socjalnego z uwagi na sytuację materialną i życiową pracowników, należy zwrócić uwagę na istotną okoliczność nie uwzględnioną przez stronę pozwaną. Otóż już z ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że płatnik składek uruchamiał wiele pakietów socjalnych celowanych na różne potrzeby życiowe pracowników. Świadczenia te były związane z ochroną zdrowia i profilaktyką zdrowotną, z urodzeniem dziecka, z rozpoczęciem roku szkolnego, z dofinansowaniem budżetów domowych we wrześnie oraz z jednorazową imprezą sportową i (...)Tak szeroka działalność socjalna płatnika składek uprawnia do stwierdzenia, że miał on wiedzę co do sytuacji życiowej swoich pracowników. Przyjęta przez płatnika składek metoda uruchamiania pakietów socjalnych w formie decyzji zarządu nie dyskwalifikuje tych świadczeń jako świadczeń socjalnych. W szczególności ani przepisy ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ani rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, nie wskazują sposobu pozyskiwania od uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych informacji o ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

Należy jeszcze raz podkreślić, że wszystkie świadczenia co do istoty i celu miały charakter socjalny i co więcej, przyjęta przez spółkę forma nie naruszała przepisu art. 8 ustawy o ZFŚS. Ustawodawca w ust. 2 tego przepisu nakazał wydanie regulaminu określającego zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń z funduszu z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. Jednocześnie brak w tym przepisie jakichkolwiek ograniczeń zarówno co do formy regulaminu, jak i sposobu realizacji świadczeń z funduszu.

Jest oczywiście dopuszczalne przeznaczenie regulaminem zakładowym całości środków funduszu na usługi (świadczenia) przyznawane na zasadach ulgowych i wówczas znajduje zastosowanie zasada przyznawania świadczeń wedle kryteriów określonych art. 8 ust. 1, czyli według tzw. kryterium socjalnego. Natomiast w wypadku, kiedy regulamin przewiduje wydatkowanie środków na inne jeszcze cele, mieszczące się w ramach działalności socjalnej – może on ustalać inne zasady korzystania (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23.10.2008 r., II PK 74/08). Sąd Apelacyjny, uwzględniając dotychczasowe jednolite orzecznictwo Sądu Najwyższego, akceptuje także i ten stanowiący pewien wyłom w jednolitej wykładni pogląd, z tym zastrzeżeniem, iż stosując go uwzględnić należy szczególnie charakter świadczenia.

Jak przy tym już wyżej wskazano, płatnik składek, z uwagi na formę organizacyjną spółki, mógł zastosować metodę, która w jego ocenie najlepiej wypełniała cel, dla którego został ustanowiony fundusz socjalny. Wskazać przy tym należy, że ustawodawca w art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS kompetencje zredagowania regulaminu oddaje pracodawcy i związkom zawodowym lub reprezentantowi pracowników. Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie wskazuje, aby przedstawiciele pracowników kiedykolwiek kwestionowali przyjętą przez płatnika składek metodę wprowadzania pakietów socjalnych. Fakt ten nie wynika również z zeznań przesłuchanych świadków i zainteresowanych, występujących w innych sprawach z udziałem tego samego płatnika składek.

Co się tyczy pozostałych spornych świadczeń, tj. tzw. (...)i bonu towarowego za wrzesień 2012 r., to wskazać należy, iż ww. (...) otrzymali wszyscy pracownicy zatrudnieni w spółce (...). Miało to związek z odbywającą się wówczas w Polsce imprezą piłkarską, (...), której sponsorem była także odwołująca spółka. Celem wręczenia wszystkim zatrudnionym pracownikom gadżetów typowo sportowych było włączenie pracowników i ich rodzin do kibicowania drużynie narodowej i najlepszym zespołom europejskim na stadionach i w strefach kibica, a także wykorzystanie gadżetów do uprawiania sportu. (...) stanowił jedyne świadczenie przyznawane wszystkim uprawnionym, wiązało się z nim zapewnienie udziału w imprezach sportowych oraz wydanie gadżetów związanych z (...). Celem tego pakietu było propagowanie zdrowego stylu życia i integracja pracowników, co zresztą wynika z wydanego przez płatnika komunikatu (vide: pismo z dnia 28 maja 2012 r. w aktach ZUS): „kontynuacją akcji (...) jest zachęcanie pracowników do aktywności sportowej w życiu prywatnym oraz integracja w ramach spotkań sportowych; wykorzystujemy(...) dla aktywnego spędzania czasu; w związku z tym pracownikom przysługiwać miały rzeczowe świadczenia socjalne w postaci (...)”. Co istotne, każdy mógł skorzystać z wynajmowanego lokalu czy sali gimnastycznej oraz stref kibica, niezależnie od pobrania torby z gadżetami. Udostępnione zainteresowanej świadczenie nie sprowadzało się do opisanych powyżej upominków, a możliwość korzystania z sali gimnastycznej czy strefy kibica nie była jedynie dodatkiem do owego rzeczowego pakietu, albowiem skorzystanie z tej możliwości nie warunkowało uzyskania rzeczowego pakietu kibica od odwołującej. Celem pracodawcy była jedynie integracja załogi przy okazji (...)a pobranie torby z gadżetami stanowiło niezobowiązujący dodatek, z którego mógł, ale nie musiał skorzystać żaden z pracowników. W związku z powyższym sporne świadczenie uznać należało za mieszczące się w pojęciu działalności socjalnej w postaci świadczeń na rzecz działalności sportowo-rekreacyjnej.

Podobnie rzecz się miała ze świadczeniem w postaci bonów towarowych o wartości 250 zł do wykorzystania w sklepach sieci (...). Jak ustalono, uprawnionymi do otrzymania ww. świadczenia byli pracownicy odwołującej z płacą zasadniczą brutto w przeliczeniu na pełen etat do 5.000 zł miesięcznie, pozostający w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 31.08.2012 roku. Zgodzić należało się w pełni z wnioskami Sądu meriti, iż ustalone kryterium płacowe stanowiło więc podstawę ostatecznej decyzji o zakwalifikowaniu bądź niezakwalifikowaniu pracownika do przyznania możliwości zakupu towarów na kwotę 250 zł według indywidualnego wyboru pracownika w sklepie (...). Takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń należało uznać za dopuszczalne w świetle przepisów ustawy o ZFŚS. Było to zgodne zarówno z przepisem art. 8 ust. 1 cyt. ustawy, jak i z obowiązującym w zakładzie pracy regulaminem ZFŚS, który w punkcie II. ust. 3 przewidywał możliwość finansowania ze środków ZFŚS świadczeń ulgowych w postaci bonów towarowych. Również przyjęcie przez płatnika kryterium w postaci progu finansowego (dochodu osiąganego u płatnika), od którego uzależnione było przyznanie świadczenia (wynagrodzenie poniżej 5.000 zł brutto) było kryterium jasnym, czytelnym i weryfikowalnym, a w szczególności realizującym uwzględnienie sytuacji socjalnej każdego indywidualnego pracownika. Z żadnego przepisu ustawowego i regulaminowego nie wynika też obowiązek uwzględniania przy podziale środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych kryterium w postaci dochodu na członka rodziny. Ani Sąd, ani ZUS nie są uprawnieni do ustalenia, które kryteria są właściwe i sprawiedliwe, a które nie. Leży to w kompetencjach pracodawcy w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami załogi. Jak zaś wskazano już wcześniej, przyjęte u odwołującej kryterium w postaci wynagrodzenia miesięcznego poniżej 5.000 zł brutto zostało ustalone za aprobatą przedstawicieli pracowników i nie budziło sprzeciwu załogi. Wskutek przyjętego przez pracodawcę kryterium prawa do bonu towarowego o określonej wyżej wartości pozbawiona została w zasadzie tylko kadra kierownicza i pracownicy samodzielni o wyższych kompetencjach i zarobkach. Dodać należy również, na co także zwrócono już uwagę powyżej, iż sytuacja rodzinna pracowników była znana pracodawcy, ponieważ wynikała z ankiet personalnych i oświadczeń o zmianach w stanie rodzinnym, które pracownicy na bieżąco składali w kadrach, a także z szerokiego wachlarza świadczeń socjalnych przeznaczonych dla pracowników w związku z wybranymi przez pracodawcę okolicznościami (zdarzeniami). Jest też oczywistym, że pracodawca wiedział, który z pracowników zarabia więcej niż 5.000 zł brutto. Większe różnicowanie wartości bonów towarowych, przy mało zróżnicowanych wynagrodzeniach mieszczących się w większości w granicach od 2.000 zł do 3.000 zł, byłoby zatem nieuzasadnione. Nie można zatem stanowczo twierdzić, że zasadniczym kryterium branym pod uwagę przy dysponowaniu świadczeniem w postaci bonu wrześnieowego winien być dochód przypadający na członka rodziny zainteresowanego pracownika. Tego rodzaju wnioskowanie stanowiłoby niedopuszczalną prawnie

nadinterpretację przepisów ustawy i wydawanych na jej podstawie aktów prawa wewnątrzzakładowego. Istotne bowiem jest, by pracodawca, realizując cele socjalne świadczenia, przyjął jako przesłankę ich przyznania kryterium socjalne, które może również stanowić, jak w niniejszej sprawie, dochód osiągany przez uprawnionych pracowników na danym stanowisku pracy. Należy podkreślić, że obowiązek przyjęcia ściśle określonych kryteriów ustalania sytuacji socjalnej pracownika nie wynika w żaden sposób z przepisów, które dopuszczają możliwość samodzielnego ustalenia kryteriów, od których uzależnione jest przyznanie świadczenia. Ustawodawca nie określił kryteriów, wedle których pracodawca weryfikować ma sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników.

W tej sytuacji należało uznać, że zakwestionowane przez pozwanego świadczenia z sierpnia, września i grudnia 2012 r., zgodnie z przepisem § 2 ust. 1 pkt 19 cyt. rozporządzenia MPiPS z dnia 18.12.1998 r., nie podlegały wliczeniu do podstawy wymiaru składek, gdyż były świadczeniami finansowanymi ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

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. Oznacza to, co należy uwzględnić w zakładowych regulaminach świadczeń socjalnych, że, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Każdorazowo jednak należy mieć na uwadze charakter tych świadczeń. I tak - rozważając kwestię świadczeń rzeczowych Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż uwzględniając nietypowy charakter tych świadczeń – paczka dla dzieci na święta czy gadżety związane z odbywającym się po raz pierwszy i jedyny w kraju turniejem sportowym, trudno w rzeczywistości stosować kryterium socjalne, różnicując towar przekazywany uprawnionym pracownikom. Nadto szczególnie charakter świadczenia wyraża się w jego powiązaniu z konkretnymi wydarzeniami o szczególnym znaczeniu kulturowym i społecznym. Różnicowanie świadczeń w oparciu o kryterium socjalne, czyli de facto przyznawanie większych lub mniejszych jego elementów z uwzględnieniem kryterium socjalnego wypaczyłoby charakter świadczeń. Podobnie wyrazić się trzeba o świadczeniu wrześnieowym, które związane było ze szczególnymi wydatkami związanymi chociażby z początkiem roku szkolnego. Uwzględniając ten pogląd, uznać należy, że świadczenia z ww. tytułów, przewidziane obowiązującym u odwołującego Regulaminem ZFŚS mimo, iż w rzeczywistości nie uwzględniały kryterium socjalnego, jako pochodzące z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i przeznaczone na cele socjalne, nie podlegają składkowaniu, tj. nie stanowią przychodu w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26.07.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ww. ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).

Mając na uwadze wszystkie powyższe rozważania, apelacja organu rentowego, jako niezasadna, podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c., o czym orzeczono w punkcie 1 wyroku.

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. oraz w zw. z § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265) i obciążył stronę pozwaną kosztami zastępstwa procesowego strony wygrywającej proces.

del. SSO Renata Pohl	SSA Katarzyna Schönhof-Wilkans	SSA Marta Sawińska
----------------------	--------------------------------	--------------------