

Sygn. akt **III AUa 492/18**

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. S.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P. i (...) sp. z o.o. z siedzibą w K.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 30 stycznia 2018 r. sygn. akt VIII U 1975/16

1. oddała apelację pozwanego w całości;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 2 i poprzedzającą go decyzję i do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i ubezpieczenia zdrowotne A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. nie dolicza kwoty 115,73 zł w sierpniu 2012r. oraz kwoty 250 zł w październiku 2012r.;
3. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 3 i zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w P. na rzecz odwołującej (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. zasądza od pozwanego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w P. na rzecz odwołującej (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów procesu 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. S., 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. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. w miesiącach: 08/2012, 10/2012, 12/2012.

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 30.01.2018 r., sygn. akt VIII U 1975/18, Sąd Okręgowy w Poznaniu VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zmienił zaskarżoną decyzję w części i nie doliczył do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia: emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne A. S. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w K. kwoty 411,93 zł w grudniu 2012 roku (pkt 1), oddalił odwołanie w pozostałym zakresie (pkt 2), oraz zniósł wzajemnie koszty procesu pomiędzy stronami (pkt 3).

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

A. S. była w 2012 r. 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 r. regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w pkt I postanowiono, że ze świadczeń Funduszu na mocy przepisów ustawy mogą korzystać m.in. pracownicy oraz członkowie ich rodzin. Z kolei w pkt 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 pkt 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 HR, dwóch pracowników działu HR, 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.

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 Pakiet Kibica. Przyznanie tych świadczeń nie było uzależnione od wyników czy jakości pracy.

Pracownicy odwołującej przed uzyskaniem ww. 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 jedyne 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.

Pakiet Kibica to świadczenie, które było związane z programem rekreacyjno-sportowym w ramach (...). W ramach tego świadczenia każdy pracownik odwołującej, bez uwzględnienia jakiegokolwiek kryterium, poza faktem pozostawania w zatrudnieniu w odwołującej spółce. W skład Pakietu Kibica wchodziły upominki/gadżety w postaci: czapki, piłki, torby, koszulki, kredek do malowania twarzy. Odwołująca udostępniała również do korzystania sale gimnastyczne i strefy kibica. Upominki wchodzące w skład Pakietu Kibica były udostępniane pracownikom niezależnie od tego, czy korzystali z sal gimnastycznych bądź stref kibica.

We wrześniu 2012 roku decyzją zarządu odwołującej spółki przyznano z ZFŚS świadczenie socjalne dla pracowników, które obejmowało możliwość zakupu towarów na kwotę 250 zł według indywidualnego wyboru pracownika w sklepie (...). 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 roku (w tym osoby na urloпах wychowawczych), z wyłączeniem osób, z którymi stosunek pracy został rozwiązany 31 sierpnia 2012 roku.

W 2012 roku przed Świętami Bożego Narodzenia pracownicy otrzymali pakiet świadczeń z funduszu socjalnego obejmujący paczki świąteczne dla pracowników, paczki świąteczne dla rodziców dzieci, zaproszenie na przyjęcie świąteczne oraz możliwość zakupu towarów według własnego wyboru pracownika, w sklepach (...), na dodatkową kwotę 300 zł dla pracowników, których płaca zasadnicza nie przekraczała 5.000 zł. Uprawnionymi do powyższego świadczenia byli pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, z płacą zasadniczą brutto w przeliczeniu na pełen etat do 5.000 zł miesięcznie – paczka o wartości podwyższonej o 300 zł, pozostający w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę według stanu na dzień 30 listopada 2012 roku, pod warunkiem pozostawania w stosunku pracy w dniu odbioru świadczenia.

Paczki były dla wszystkich pracowników takie same, jeśli chodzi o ich zawartość, przy czym, w przypadku pracownika, którego wynagrodzenie zasadnicze brutto nie przekraczało 5.000 zł, w skład paczki świątecznej wchodziły zakupy świąteczne, dokonane przez pracownika, o wartości 300 zł

Jeśli dany pracownik miał dziecko, to paczkę otrzymywał pracownik i dodatkową paczkę otrzymywał na każde dziecko. Liczba dzieci miała wpływ na to ile paczek otrzymał pracownik.

W skład paczki świątecznej dla pracownika wchodziły: kosz piknikowy, koc, foremki na muffinki, herbata, ciastka, czekolada nadziewana, baton marcepanowy, trufle w czekoladzie, śliwki w czekoladzie, czekoladowe paluszki M., rurki z kremem, kartka świąteczna z życzeniami. Na paczkę świąteczną dla dziecka składały się: pudełko/karton, ślizgacz, maskotka, kredki, jajka K. niespodzianki – 3 sztuki, mikołaj czekoladowy, puszki (...), lizaki, czekolada, cukierki, gumy rozpuszczalne, czekoladki z puzzlami, czekolada z żelkami, pianki, kaszka mleczna z lunch box-em, książeczka, kolorowanki.

W 2012 roku A. S. skorzystała w ramach świadczeń socjalnych z: pakietu kibica na kwotę 115,73 zł (08/2012), rzeczowego świadczenia socjalnego – zakup towarów w sklepie (...) według własnego wyboru – na kwotę 250,00 zł (10/2012) oraz paczek świątecznych na kwotę 411,93 zł (12/2012).

Wynagrodzenie zasadnicze A. S. z tytułu zatrudnienia w odwołującej spółce wynosiło w 2012 roku 2400 zł brutto miesięcznie.

Odwołująca spółka nie uwzględniła uzyskanego wartości tytułu uzyskanych przez zainteresowaną świadczeń z funduszu socjalnego w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanego za okresy: 08/2012, 10/2012, 12/2012.

Na koniec sierpnia 2012 roku odwołująca zatrudniała 456 pracowników, z których wynagrodzenie zasadnicze poniżej 5.000 zł brutto pobierało 413 osób, 24 osoby pobierały wynagrodzenie zasadnicze pomiędzy 5.000 zł brutto a 8.000 zł brutto, a 19 osób w wysokości powyżej 8.000 zł brutto.

Na koniec września 2012 roku odwołująca zatrudniała 513 pracowników, z których wynagrodzenie zasadnicze poniżej 5.000 zł brutto pobierało 468 osób, 24 osoby pobierały wynagrodzenie zasadnicze pomiędzy 5.000 zł brutto a 8.000 zł brutto, a 21 osób w wysokości powyżej 8.000 zł brutto.

Na koniec października 2012 roku odwołująca zatrudniała 564 pracowników, z których wynagrodzenie zasadnicze poniżej 5.000 zł brutto pobierało 508 osób, 32 osoby pobierały wynagrodzenie zasadnicze pomiędzy 5.000 zł brutto a 8.000 zł brutto, a 24 osoby w wysokości powyżej 8.000 zł brutto.

Na koniec grudnia 2012 roku odwołująca zatrudniała 637 pracowników, z których wynagrodzenie zasadnicze poniżej 5.000 zł brutto pobierało 578 osób, 33 osoby pobierały wynagrodzenie zasadnicze pomiędzy 5.000 zł brutto a 8.000 zł brutto, a 26 osób w wysokości powyżej 8.000 zł brutto.

W powyższym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał odwołanie za częściowo 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 umożliwia 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. 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 ubezpieczenie 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 kwoty przypisane zainteresowanej jako przychód wskazany w części rozstrzygającej decyzji stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne i czy w związku z tym prawidłowo do podstawy wymiaru składek w spornym okresie doliczono kwoty odzwierciedlające wartość uzyskanego przez zainteresowaną świadczenia finansowego z ZFŚS. Dla rozstrzygnięcia sprawy niezbędne było ustalenie, czy sporne kwoty jako przychód w rozumieniu art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych podlegały 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 świadczenie uzyskane przez zainteresowaną w 2012 r. (pakiet kibica, zakup towaru, paczka świąteczna) zostało przewidziane w regulaminie ZFŚS.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób jednak uznać, ażeby świadczenia przyznane zainteresowanej w postaci: pakietu kibica i zakupu towarów o wartości 250 zł miały charakter socjalny i tym samym, by można je wyłączyć z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

W odniesieniu do pokrycia ze środków ZFŚS kosztów pakietu kibica o wartości 115,73 zł Sąd Okręgowy podniósł, iż świadczenie to w ogóle nie jest świadczeniem socjalnym w rozumieniu ustawy. 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. Tylko formy działalności socjalnej wymienione w ustawie mogą być finansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Katalog usług kwalifikowanych jako działalność socjalna pracodawcy jest zamknięty. Niektóre przejawy działalności, które potocznie określa się jako działalność socjalna, nie są objęte definicją.

W ocenie Sądu Okręgowego, uwzględniając charakter świadczenia Pakiet Kibica i sposób jego udostępnienia pracownikom (niezależnie od skorzystania przez nich z możliwości aktywnego spędzenia czasu, czy odwiedzenia strefy kibica), świadczenie to nie miało charakteru socjalnego. Faktem wprawdzie jest, iż środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą być przeznaczane na finansowanie usług na rzecz działalności sportowo-rekreacyjnej, jednakże otrzymany przez zainteresowaną pakiet kibica, na który składały się różnego rodzaju gadzety związane z organizowanymi w 2012 r. Mistrzostwami Europy w Piłce Nożnej, takie jak torba sportowa, piłka, kredki, czapeczki, koszulki, nie miał związku z usługami związanymi działalnością sportową, czy rekreacyjną. Nie zmienia w tej kwestii niczego to, że odwołująca dawała swoim pracownikom możliwość korzystania z sali gimnastycznej i strefy kibica, skoro w istocie udostępnione zainteresowanej świadczenie sprowadzało się do opisanych powyżej upominków, a możliwość korzystania z sali gimnastycznej czy strefy kibica była de facto jedynie dodatkiem do owego rzeczowego pakietu i skorzystanie z tej możliwości nie warunkowało uzyskania rzeczowego pakietu kibica od odwołującej, który otrzymali wszyscy pracownicy, bez uwzględniania jakiegokolwiek kryterium, a wartość pakietu była w każdym przypadku taka sama. Świadczenie to może być zatem potraktowane wyłącznie w kategorii świadczenia dodatkowego pracodawcy, którego wartość podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek zainteresowanej.

Również w odniesieniu do świadczenia w postaci możliwości dokonania przez zainteresowaną zakupów, według własnego wyboru, w sklepach sieci (...) i dokonania tych zakupów na kwotę 250 zł, Sąd I instancji podniósł, iż nie sposób uznać, ażeby świadczenie to miało charakter socjalny i tym samym by można je wyłączyć z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS nie upoważnia do przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez uwzględnienia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

Odwołująca, przyznając z ZFŚS swoim pracownikom, w tym w zainteresowanej A. S., świadczenie w postaci możliwości dokonania zakupu towarów o wartości 250 zł w sklepach sieci (...), nie uczyniła zadość wymogom stawianym w przywołanym przepisie oraz Regulaminie ZFŚS. Po pierwsze, mimo treści regulaminu, uzależniła prawo do uzyskania tego świadczenia wyłącznie od wysokości wynagrodzenia brutto uzyskiwanego przez zainteresowaną w spółce, co w żadnym stopniu nie oznacza uwzględnienia łącznie, czego wymaga ustawa oraz wymagał obowiązujący wówczas u odwołującej Regulamin ZFŚS (punkt III), jej sytuacji życiowej rodzinnej i materialnej. Odwołująca w żaden sposób nie analizowała i nie uwzględniała tego, przyznając świadczenie, ile osób prowadzi z zainteresowaną gospodarstwo domowe, ile osób pozostaje na jej utrzymaniu, jaki jest jej majątek, jakie osiąga dodatkowe dochody, czy i w jakiej wysokości oraz z jakiego tytułu dochody osiągają pozostali członkowie jej rodziny, czy uiszcza lub otrzymuje alimenty, mimo, iż taki obowiązek wynikał z Regulaminu. Trudno w tej kwestii uznać, iż odwołująca знаła sytuację życiową, rodzinną i materialną każdego ze swoich pracowników, bowiem oczywistym zdaniem Sądu meriti jest, iż w przypadku pracodawcy zatrudniającego kilkuset pracowników w różnych miejscach na terenie Polski, nie jest to możliwe. Zresztą nawet gdyby hipotetycznie założyć, że taka sytuacja jest możliwa, to i tak nie ma to znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w tej części, bowiem odwołująca ustaliła w procedurze przyznawania omawianego świadczenia (pismo z dnia 5.09.2012 r.), iż świadczenie to otrzymuje każdy pracownik, który uzyskuje płacę zasadniczą w przeliczeniu na pełen etat do 5.000 złotych. Uzależnienie prawa do świadczenia z ZFŚS wyłącznie od wysokości wynagrodzenia zasadniczego osiąganego u pracodawcy nie stanowi wypełnienia obowiązku analizowania sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej pracownika. Dopiero bowiem zebranie choćby w minimalnym zakresie informacji o wysokości przychodu na członka rodziny i uwzględnienie uzyskanych danych przy ustalaniu wysokości świadczeń z funduszu umożliwiłoby zdaniem Sądu orzekającego uznanie, iż świadczenie to przyznane zostało zgodnie z przepisami ustawy i jako takie stanowi świadczenie socjalne. Przepisy ustawy nie określają wprawdzie sposobu dokumentowania dochodów pracowników do celów socjalnych, a pracodawca może i powinien, według zasad przyjętych w wewnętrznym regulaminie, poprosić o oświadczenie o sytuacji dochodowej pracownika i członków jego rodziny, jednakże ograniczenie się w tym zakresie do uwzględnienia wysokości wynagrodzenia osiąganego przez pracownika z tytułu zatrudnienia u odwołującej jest nieprawidłowe. O sytuacji materialnej pracownika decydują bowiem nie tylko jego zarobki w firmie, ale także sytuacja dochodowa osób, które wraz z pracownikiem prowadzą wspólne gospodarstwo domowe. Przyznawanie, jak w niniejszej sprawie, świadczenia wyłącznie w oparciu o wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika w spółce niezależnie od sytuacji socjalnej, w jakiej się znajduje, pozostaje w sprzeczności z treścią art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu: z dnia 25.04.2013 r., III AUa 906/12, z dnia 13.02.2013 r., III AUa 1022/12, z dnia 14.03.2013 r., III AUa 1269/12, z dnia 23.07.2015 r., III AUa 1383/14, z dnia 23.09.2015 r., III AUa 5/15, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 18.01.2016 r., III AUa 1689/16, wyrok SN z dnia 8.01.2014 r., I UK 202/13).

Mimo treści regulaminu odwołująca, ustalając prawo do omawianego świadczenia, odstąpiła od ustalenia, czy spełnia ono kryterium socjalne według zasad określonych w regulaminie i powołanych wyżej przepisach prawa. Oparła się w tym zakresie jedynie na procedurze przyznania świadczenia z dnia 5.09.2012 r., sprzecznej z postanowieniami Regulaminu ZFŚS (punkt III) i ustawy, a w których wysokość świadczenia uzależniono wyłącznie od wysokości zasadniczego wynagrodzenia pracownika brutto w spółce. Nie ma natomiast jakiegokolwiek wątpliwości, iż procedura przyznawania świadczenia zawarta w piśmie odwołującej z dnia 5.09.2012 r. w żaden sposób nie zmieniała i nie mogła zmienić ogólnych zasad przyznawania wszystkich świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ustanowionych przez odwołującą, zgodnie z którym przyznanie i wysokość świadczeń dla osób uprawnionych uzależnia się w szczególności od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Sama zatem odwołująca w przygotowanym przez siebie regulaminie ZFŚS położyła nacisk na kompleksową ocenę sytuacji swoich pracowników, po czym w rzeczywistości jej nie praktykowała, co wynika nie tylko z opisanej procedury przyznania świadczenia, ale także z zeznań świadków. Podali oni, że do omawianego świadczenia uprawnione były osoby w zależności od wysokości osiąganego wynagrodzenia zasadniczego w spółce. Jedynie w przypadku rozpatrywania wniosków pracowników o pożyczki i zapomogi odwołująca analizowała indywidualnie na posiedzeniach komisji socjalnej sytuację rodzinną, życiową i materialną wnioskodawcy.

Sąd I instancji zauważył przy tym, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zarazem zasadę prawa pracy, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących. Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Wyjątki od tej zasady są dopuszczalne jedynie ze względu na specyficzny, wyjątkowy charakter świadczenia. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Na konieczność wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zgodnie z przepisami ustawy i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wskazywał Sąd Najwyższy. Odmienny pogląd, wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.10.2008 roku, I PK 74/08, iż przepis art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług, a regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych, jest akceptowany w orzecznictwie, jednakże, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.07.2014 r., II UK 272/13, musi być stosowany wyjątkowo i mieć przekonujące uzasadnienie w okolicznościach sprawy. W świetle powyższego za nietrafny i odosobniony Sąd I instancji uznał pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.02.2016 r., II UK 37/15 odnośnie do tego, że wystarczającym kryterium oceny sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej pracownika jest przyjęcie wysokości osiąganego przez niego wynagrodzenia z tytułu zatrudnienia u jego pracodawcy i uwzględnianie innych kryteriów nie jest konieczne. Taki pogląd jest, w ocenie Sądu Okręgowego, nie tylko sprzeczny z dotychczasowym orzecznictwem sądów powszechnych i Sądu Najwyższego, ale także z brzmieniem przepisu art. 8 ust. 1 i 2 ustawy. Trudno bowiem uznać, iż ustawodawca pod pojęciem sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracownika rozumiał wyłącznie to, jakie osiąga on dochody u swojego pracodawcy. Już znaczenie językowe użytych we wzmiankowanych regulacjach słów przeczy prawidłowości takiego stanowiska. Gdyby taka była wola ustawodawcy, to omawiany przepis wprost musiałby odwoływać się nie do sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej, tylko choćby wskazywać na obowiązek uwzględniania przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS wyłącznie sytuacji finansowej pracownika, co nie ma miejsca. Ponadto nawet gdyby uznać, iż kryterium związane z wysokością osiąganego wynagrodzenia zasadniczego jest wystarczające dla uznania, iż dane świadczenie ma charakter socjalny, to i tak, w okolicznościach sprawy, nie sposób uznać, ażeby kryterium to w jakikolwiek sposób było rzeczywistym wyróżnikiem sytuacji materialnej pracowników odwołującej, skoro progi zarobkowe zostały ukształtowane na takim poziomie, że do świadczenia w postaci możliwości dokonania zakupów na dowolny cel i to o tej samej wartości uprawnieni byli niemalże wszyscy pracownicy odwołującej (w październiku 2012 roku 508 osób spośród 564 zatrudnionych). W takiej sytuacji nie sposób mówić, w ocenie Sądu Okręgowego, iż możliwość zakupu towarów przez wszystkich do tego uprawnionych i to w jednakowej wysokości 250 zł, była zgodna z celami ZFŚS, to jest by służyła niwelowaniu różnic socjalnych pomiędzy pracownikami. Ugruntowane już jest przeciwieństwo stanowisko, iż przydzielanie świadczeń z ZFŚS na zasadzie „wszystkim po równo”, jak w niniejszej sprawie, jest wykluczone.

Świadczenia przyznawane przez odwołującą w różnych okresach 2012 roku miały odrębny charakter, część miała charakter rzeczowy, część finansowy, polegający na możliwości dokonania zakupów w sklepach sieci (...)na określoną kwotę, co zbliżone jest w swym charakterze do bonów towarowych. Brak jest zatem, w ocenie Sądu meriti, podstaw do łączenia tych świadczeń, skoro mają one charakter odrębny i odmienny, a niczego w tej kwestii nie zmienia fakt połączenia ich przez pracodawcę w pakiety rzeczowo-finansowe. W realiach sprawy jest to tym bardziej uzasadnione, że świadczenie w postaci zakupu towarów, z którego skorzystała zainteresowana, zostało wprowadzone we wrześniu 2012 roku jako świadczenie samodzielne, a nie w pakiecie z innym świadczeniem, np. rzeczowym. Zresztą system rozdziału świadczeń socjalnych w odniesieniu do możliwości dokonania zakupu towarów na określoną kwotę, obowiązujący w spółce i uzależniający prawo do świadczeń wyłącznie od wysokości osiąganego przez pracownika wynagrodzenia zasadniczego, przy uwzględnieniu ustanowieniu progów dochodowych w taki sposób, by niemalże

wszyscy pracownicy otrzymali omawiane świadczenie jest zaprzeczeniem idei, jakiej przyświeca instytucja ZFŚS i w żadnym razie nie służy niwelowaniu różnic socjalnych pomiędzy pracownikami odwołującej.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd I instancji, na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołanie od decyzji w części odnoszącej się do świadczeń w postaci: pakietu kibica i świadczenia socjalnego – zakup towarów na kwotę 249,99 zł, o czym orzeczono w punkcie 2 zaskarżonego wyroku.

W punkcie 1 wyroku Sąd Okręgowy zmienił decyzję w części dotyczącej uwzględnienia w podstawie wymiaru składek kwot 411,60 zł odpowiadającej wartości paczek otrzymanych przez A. S. w grudniu 2012 r.

Kierując się wyjątkowością i symbolicznym charakterem świadczenia, w rozumieniu powiązania z ważnym w polskiej kulturze wydarzeniem, jakim są święta Bożego Narodzenia, Sąd I instancji uznał, iż trudno wymagać, by pracodawca wydając swoim pracownikom i ich dzieciom upominki świąteczne miał różnicować skład paczek świątecznych i w części z nich umieszczać produkty o niższej wartości, w innej części nie umieszczać pewnych produktów w ogóle. Świadczenie to należało traktować w sposób wyjątkowy, na co zwracano także uwagę w orzecznictwie. Różnicowanie zawartości paczek, ich dzielenie, itp. prowadziłoby do wypaczenia sensu tego okolicznościowego świadczenia. Paczki świąteczne wydane przez odwołującą składały się głównie z artykułów spożywczych, przy czym przede wszystkim słodyczy, w tym takich stricte związanych z okresem świątecznym (czekoladowe mikołaje), znajdowała się w nich również kartka świąteczna. Wszystko to pozwalało na potraktowanie tego świadczenia jako wyjątkowego, do którego nie sposób bezwzględnie stosować kryteriów z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o ZFŚS. Niczego w tej kwestii nie zmieniał zdaniem Sądu meriti fakt, że pracownicy, których wynagrodzenie zasadnicze brutto nie przekraczało 5.000 zł otrzymywali do paczki świątecznej towary o wartości 300 zł. Towary te bowiem wchodziły w skład paczki świątecznej i tak też zostały potraktowane przez pozwanego, co przemawia za uznaniem świadczenia za stanowiące w całości rzeczowe świadczenie świąteczne, o owym, omówionym powyżej szczególnym i wyjątkowym charakterze.

Uwzględniając powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach procesu orzeczono zaś na podstawie art. 100 k.p.c. Uwzględnienie roszczeń odwołującej w zbliżonym stopniu do połowy w zakresie wartości świadczeń podlegających wliczeniu do podstawy wymiaru składek, a co za tym idzie w zakresie wartości składek, uzasadniało, w ocenie Sądu I instancji, zniesienie kosztów procesu wzajemnie pomiędzy stronami.

Apelację od powyższego rozstrzygnięcia wywiódł pozwany organ rentowy, reprezentowany przez radcę prawnego, zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt 1 i 3, zarzucając:

1. naruszenie przepisu art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4.03.1994 r. o ZFŚS poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nieuwzględnienie, że regulamin obowiązujący u płatnika składek z dnia 31.01.2012 r. w ogóle nie zawierał obowiązkowych zapisów dotyczących zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz zasad przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej, w szczególności w zakresie przyznawania świadczeń w ramach pakietu świątecznego w miesiącu grudniu 2012 r. i przyjęcie, że świadczenia przyznane na podstawie decyzji zarządu odwołującej spółki, wyrażonych w piśmie zarządu z dnia 5.09.2012 r. i z dnia 27.11.2012 r. są świadczeniami przyznanymi zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy w sytuacji, gdy pisma zarządu pozostają w oderwaniu od regulaminu z dnia 31.01.2012 r., samodzielnie zaś nie spełniają wymogów z art. 8 ust.2 ustawy o ZFŚS, co oznacza, że już tylko z tego powodu świadczenia przyznane na podstawie takich pism zarządu nie są świadczeniami socjalnymi w rozumieniu ustawy o ZFŚS i nie korzystają ze zwolnienia wynikającego z § 2 ust.1 pkt 19 rozporządzenia MPiPS z 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe;

2. naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez ustalenie, że regulamin ZFŚS przewiduje finansowanie paczek świątecznych dla pracowników, podczas gdy przewiduje on jedynie finansowanie paczek dla dzieci pracowników,

co doprowadziło do naruszenia prawa materialnego poprzez przyjęcie, że paczka świąteczna dla pracownika jest świadczeniem socjalnym w rozumieniu art. 8 ust. 1 i 2 w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez ustalenie, że talon (bon) towarowy do wykorzystania w sklepach sieci (...) do kwoty 300 zł oraz paczka świąteczna dla pracownika o wartości 112 zł są świadczeniami niepodzielnie ze sobą związanymi w ramach pakietu świątecznego i nie sposób ocenić zasadności przyznania każdego z tych świadczeń oddzielnie, podczas gdy wykładnia treści pisma zarządu z dnia 27.11.2012 r. wskazuje, że ów talon (bon) był odrębnym od paczek świadczeniem socjalnym z własnym kryterium jego przyznawania, inny był charakter bonu towarowego jako świadczenia socjalnego o typowo finansowym charakterze, do którego stosować należy kryteria z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, a inny był charakter paczki świątecznej, a naruszenie powyższe polega także na uznaniu, że organ rentowy potraktował bony towarowe jako element paczki świątecznej;

4. naruszenie przepisu art. 8 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy o ZFŚS poprzez przyjęcie, że talon do kwoty 300 zł realizowany w sieci sklepów (...) jest świadczeniem socjalnym, podczas gdy został przyznany bez weryfikacji sytuacji materialnej pracowników, przyjmując w tym zakresie jedynie niepełne kryterium majątkowe w postaci wynagrodzenia zasadniczego brutto i kryterium niesocjalne w postaci realizacji talonu wyłącznie w sieci sklepów (...);

5. naruszenie art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o ZFŚS poprzez błędną interpretację i uznanie, że paczka świąteczna ze względu na swoje właściwości i wyjątkowy charakter może zostać przyznana wszystkim pracownikom bez konieczności różnicowania jej wartości ze względu na kryteria określone w ust. 1 i 2 oraz w regulaminie ZFŚS w sytuacji, gdy inne zasady korzystania ze świadczeń z pominięciem kryteriów powyższych, tj. powszechna dostępność świadczenia w postaci paczki świątecznej na równych zasadach dla wszystkich pracowników powinna być przewidziana i wynikać z obowiązującego regulaminu ZFŚS, co nie miało miejsca w niniejszej sprawie.

W uzasadnieniu apelacji organ rentowy rozwinął powyższe zarzuty.

Mając na uwadze powyższe 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 organu rentowego 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.

Wyrok powyższy zaskarżył również płatnik składek, reprezentowany przez radcę prawnego, zaskarżając go w części, tj. w zakresie pkt 2 i 3, zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.: art. 328 § 2 k.p.c.; art. 229 k.p.c.; art. 233 § 1 k.p.c.; art. 227 k.p.c. w zw. z art. 299 k.p.c. w zw. z art. 207 § 6 k.p.c.; art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 7 oraz art. 77 § 1 i art. 78 § 1 oraz art. 156 § 1 pkt 2 k.p.a.;

2. naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 2 pkt 1 i art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS; art. 68 ust. 1 pkt 1 w zw. z art. 83 ust. 1 pkt 4 i 5 oraz art. 86 ust. 2 pkt 3 ustawy systemowej; § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia MPiPS w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe; art. 6 k.c.

W uzasadnieniu apelacji skarżący rozwinął podniesione w petitum zarzuty.

W konkluzji apelujący wniósł o zmianę pkt 2 zaskarżonego wyroku poprzez ustalenie, że świadczenia przyznane zainteresowanej z ZFŚS nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne, zmianę pkt 3 zaskarżonego wyroku i zasądzenie od organu na rzecz płatnika składek 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, oraz o zasądzenie od organu na rzecz płatnika kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja organu rentowego nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I Instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe w odniesieniu do świadczenia pod postacią paczki świątecznej w grudniu 2012 r., 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 uchylecia zaskarżonego wyroku.

Istota sporu w analizowanej sprawie – w części dotyczącej apelacji ZUS – sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy wartość świadczenia dla zainteresowanej A. S., sfinansowanego ze środków pieniężnych zgromadzonych w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych odwołującej spółki (...) sp. z o.o. w związku ze Świętami Bożego Narodzenia w grudniu 2012 w kwocie 411,93 zł, 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 kwota ta, jako przychód, podlegała 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, 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 5.09.2012 r. i 27.11.2012 r., przyznającej ubezpieczonej i innym pracownikom płatnika m. in. tzw. pakiet świąteczny. Sąd Apelacyjny uznał, że ocena tej 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 Lublinie 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 przeznaczenia 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. Prawidłowo ustalono, że u

odwołującej funkcjonowała komisja socjalna, w skład której wchodził dyrektor działu HR, dwóch pracowników działu HR, 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. Prawidłowości 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 argumentów apelacji, że pisma zarządu spółki J. M. z dnia 5.09.2012 r. czy z dnia 27.11.2012 r. stanowiły odrębne - poza regulaminem - akty decyzyjne, którymi przyznano świadczenia z funduszu socjalnego, 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 z dnia 5.09.2012 r. i z dnia 27.11.2012 r. nie mogą więc być odczytywane inaczej, jak skonkretyzowanie zapisu 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 i bonów towarowych 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 przyjąć takie stanowisko, to każda kwota przyjęta przez płatnika składek mogłaby zostać oceniona przez pozwanego jako „iluzoryczne kryterium”.

Apelujący pomija także, że istota spornych świadczeń socjalnych 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.

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 wrześniu oraz z jednorazową imprezą sportową i Pakietem Kibica. 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 szczególny 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 jakiego 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.

W tej sytuacji należało uznać, że zakwestionowane przez pozwanego pakiet świąteczny oraz świadczenie polegające na możliwości dokonania zakupu towarów w sklepach (...) do oznaczonej kwoty, 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 finansowanym 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 (a z takimi wyłącznie mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie) Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, iż uwzględniając nietypowy charakter tych świadczeń – paczka dla dzieci zawierająca słodycze, kredki, maskotki oraz paczka dla pracownika z kocem, foremkami na ciastka, słodyczami, herbatą i kartką świąteczną, trudno w rzeczywistości stosować kryterium socjalne, różnicując towar. Nadto szczególny charakter świadczenia wyraża się w jego powiązaniu z konkretnym wydarzeniem tj. zbliżającymi się świętami Bożego Narodzenia, które w kulturze polskiej są czasem szczególnym. Różnicowanie świadczeń w oparciu o kryterium socjalne, czyli de facto przyznawanie większych lub mniejszych jego elementów z uwzględnieniem kryterium socjalnego wypaczyłoby charakter świadczenia. Uwzględniając ten pogląd, uznać należy, że świadczenia z tego tytułu 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.

Powyższe rozważania, zwłaszcza w zakresie charakteru świadczeń oferowanych zatrudnianym pracownikom przez spółkę (...), jak również co do funkcji i celów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odnieść można także do

apelacji odwołującego płatnika składek, którego apelacja okazała się zasadna i doprowadziła do zmiany zaskarżonego wyroku zgodnie z żądaniem tego skarżącego.

Nie można było bowiem zgodzić się z twierdzeniami Sądu *meriti*, iż charakter świadczenia Pakiet Kibica i sposób jego udostępnienia pracownikom wykluczał uznanie go za świadczenie o charakterze socjalnym. Wskazać należy, iż otrzymali go 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. Pakiet Kibica 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 Pakietu Kibica”. Co istotne, każdy mógł skorzystać z wynajmowanego lokalu czy sali gimnastycznej oraz stref kibica, niezależnie od pobrania torby z gadżetami. W istocie zatem nie było tak, jak uznał Sąd Okręgowy, że udostępnione zainteresowanej świadczenie sprowadzało się do opisanych powyżej upominków, a możliwość korzystania z sali gimnastycznej czy strefy kibica była jedynie dodatkiem do owego rzeczowego pakietu i skorzystanie z tej możliwości nie warunkowało uzyskania rzeczowego pakietu kibica od odwołującej, a dokładnie odwrotnie. 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. 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 m.in. 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. Odnosząc się do argumentacji przedstawionej w motywach zaskarżonego wyroku wskazać trzeba, iż z żadnego przepisu ustawowego i regulaminowego nie wynika 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, oraz szeroko zakrojonej działalności socjalnej płatnika. 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 zatem nieuzasadnione. Nie można zatem stanowczo twierdzić, jak podnosił Sąd I instancji, 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 wewnątrzskładowego. 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.

Tym samym do ww. świadczeń zastosować należało przepis § 2 ust. 1 pkt 19 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, a w konsekwencji wyłączyć oba świadczenia z oskładkowania. W powyższym zakresie konieczną stała się zatem zmiana zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji ZUS, o której orzeczono jak w pkt 2 sentencji. Mając na względzie, że apelacja płatnika składek w części odnoszącej się do charakteru ww. świadczeń i domagająca się nieuwzględnienia ich wartości w podstawie wymiaru składek okazała się słuszna i wystarczająca do uzyskania przez skarżącego rozstrzygnięcia zgodnego z jego interesem procesowym, Sąd Apelacyjny za zbędne uznał szczegółowe odnoszenie się także do pozostałych sformułowanych przez apelującego zarzutów.

Zmiana wyroku Sądu I instancji co do meritum spowodowała konieczność zmiany orzeczenia o kosztach postępowania pierwszoinstancyjnego, wobec czego orzeczono jak w pkt 3 sentencji, zasądzając te koszty od przegrywającego organu rentowego na rzecz odwołującego. Rozstrzygnięcie to zapadło w oparciu o przepisy art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz w zw. z § 2 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

O kosztach postępowania odwoławczego Sąd Apelacyjny orzekł zaś 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, a także poniesionymi przez nią kosztami sądowymi.

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