

Sygn. akt III U 1034/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 kwietnia 2016 r.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ostrołęce Wydział III

w składzie:

Przewodnicząca: SSO Bożena Bielska

Protokolant: st. sekr. sądowy Małgorzata Bednarek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 kwietnia 2016r. w O.

sprawy z odwołania Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego (...)

Sp. z o.o. w R.

przy udziale ubezpieczonego E. L. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w P.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego (...)

Sp. z o.o. w R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P.

z dnia 28.09.2015 r. **nr** (...)

orzeka:

1. odwołanie oddala,

2. zasądza od Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego (...) Sp. z o.o.

w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w P. kwotę 1200 zł (jeden tysiąc dwieście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. po przeprowadzeniu kontroli w firmie – Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. - wydał decyzje, w których wymierzył wobec poszczególnych pracowników wyższą podstawę wymiaru składek w 2010r., 2011r. i w 2012r. uznając, że płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, wypłacanych w tych latach. Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. odwołało się od tych decyzji, których łącznie jest 118.

Przedmiotowa sprawa dotyczy decyzji z dnia 28.09.2015r., Nr (...), którą na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 38 ust. 1 2, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 i 2 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych

ZUS ustalił wyższą podstawę wymiaru składek w marcu 2010r., czerwcu 2010r., grudniu 2010r., lipcu 2011r., grudniu 2011r., marcu 2012r. maju 2012r. i grudniu 2012r. na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne, należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę E. L. (1).

Odwołanie od powyższej decyzji w sprawie IIIU 1034/15 złożył płatnik składek - Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe (...) Sp. z o.o. w R.. Wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji w całości przez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne ubezpieczonych nie obejmuje wypłaconych E. L. (1): świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dopłaty do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą).

W uzasadnieniu odwołania zarzucono decyzji naruszenie:

1. art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, poprzez błędną wykładnię w/w przepisów, polegającą na niezgodnym z tymi przepisami przyjęciu, iż świadczenia o charakterze socjalnym, które mają na celu pomoc pracownikom wliczane są do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, podczas gdy takie świadczenia nie mają charakteru wynagrodzeniowego, w związku z czym korzystają ze zwolnienia, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe i nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru tych składek;

2. art. 77 § 1kpa, poprzez nieprawidłową, wybiórczą oraz dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło organ do sprzecznego z tym materiałem wniosku, iż przed dokonaniem wypłaty świadczeń socjalnych skarżący nie badał sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, podczas gdy skarżący zbierał informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej samodzielnie, na podstawie codziennej obserwacji i znajomości wieloletnich pracowników oraz z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego i na tej podstawie stwierdzał sytuację socjalną pracowników, a następnie wypłacał im świadczenia socjalne;

3. art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wypłacone przez skarżącego, a wymienione w treści zaskarżonej decyzji świadczenia na rzecz pracowników nie mają charakteru świadczeń socjalnych z uwagi na brak wniosku uprawnionego o wypłatę tych świadczeń oraz rzekomy brak badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, podczas gdy brak dotrzymania przez pracodawcę ustalonych w regulaminie kryteriów przyznania świadczenia, przy ewidentnej realizacji celu socjalnego świadczenia w żadnym razie nie może przesądzać o wynagrodzeniowej naturze świadczenia.

Mając powyższe naruszenia na uwadze skarżący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, iż nie ma obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy u skarżącego w wysokości wskazanej w zaskarżonej decyzji;

2. zasądzenie od organu rentowanego na rzecz skarżącego kosztów postępowania wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu odwołujący wskazał, że zakwestionowane przez organ rentowy świadczenia pieniężne, wypłacone pracownikowi z funduszu świadczeń socjalnych faktycznie były przeznaczone na pomoc w związku ze Świątami Bożego Narodzenia, Świątami Wielkiej Nocy oraz wyjazdami wypoczynkowymi - miały one bowiem wspomóc pracownika wobec zwiększonych w tych okresach czasu wydatków. Wszelakie świadczenia pieniężne finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie są zaś wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia.

Zdaniem odwołującego, wbrew ustaleniom organu rentowego, wypłaty świadczeń dokonywane były z uwzględnieniem kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a wiedzę na temat sytuacji danej osoby pracodawca czerpał z rozmów z pracownikami. Nadto, wbrew twierdzeniom organu, przyznawanie świadczenia socjalnego oraz jego wysokość była uzależniona od sytuacji majątkowej, rodzinnej i życiowej uprawnionych. Odwołujący podniósł, że nie zbierał informacji dotyczących powyższych okoliczności w formie oświadczeń, albowiem nie miał takiego obowiązku i nie potrzebował takich dokumentów. Ubezpieczony jest wieloletnim pracownikiem, z którym zarząd oraz osoby sprawujące w jego przedsiębiorstwie kierownicze funkcje mają codzienny kontakt, wobec czego pracodawca doskonale orientuje się w sytuacji socjalnej ubezpieczonego (życiowej, rodzinnej i finansowej) - a zatrudnia taką ilość pracowników, która pozwala mu na indywidualne podejście i kontakt z każdym zatrudnionym.

Odwołujący podniósł również, że w kontekście art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie ma znaczenia, czy rzeczywiście płatnik właściwie różnicował sytuację socjalną pracowników, m.in. czy różnicując wysokość świadczeń płatnik opierał się na zaobserwowanych przez siebie obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy i rodzinny pracowników, czy też stosował niewłaściwe kryteria socjalne. Kontrola prawidłowości działań pracodawcy w analizowanym postępowaniu winna sprowadzać się co do zasady wyłącznie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie przyznawania świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych podstawa wypłaty świadczeń oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych.

W tej sytuacji, zdaniem odwołującego, brak jest podstaw do wliczenia wypłaconych kwot do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł jego oddalenie. W uzasadnieniu wskazał, że wydanie zaskarżonych decyzji poprzedziła kontrola, dotycząca m.in. prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne. Kontrola ta wykazała, że płatnik składek za miesiące wskazane w decyzji nie zadeklarował składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe) od wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dopłaty do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, wypłaconych pracownikom ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wymienionych w decyzjach pracownikom. Wszystkie wyżej wymienione świadczenia płatnik składek zaliczył do ulgowych świadczeń socjalnych, zaś zakładowy fundusz świadczeń socjalnych nie jest funduszem okolicznościowym, dlatego jego środków nie można przeznaczyć na obchody świąt - ani zawodowych, zakładowych, kościelnych czy państwowych

Organ rentowy wskazał nadto, iż przy przyznawaniu świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez płatnika składek stwierdzono naruszenie przepisów ustawy z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w tym art. 8 ust. 1, zgodnie z którym przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Przepis ten wyraźnie określa związek między wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Wyniki postępowania kontrolnego wskazują natomiast, że nie ustalano progów dochodowych na pracownika, nie badano, jaki dochód przypadał na członka rodziny. Od pracowników nie żądano żadnych dokumentów potwierdzających ich sytuację życiową, rodzinną i materialną. Kryterium, wedle którego je przyznawano i wypłacano, była wielkość wynagrodzenia pracownika uzyskanego w spółce (...). Płatnik składek w trakcie postępowania kontrolnego uzupełniał dokumentację poprzez wypełnienie stosownych wniosków przez pracowników za lata 2010-2012, które jednak zostały wypełnione w dniach 29.04.2015r. i 30.04.2015r. i nie mogą być potraktowane jako wnioski o świadczenie poprzedzające wypłatę z zfs. ZUS podniósł też, że wbrew treści regulaminu świadczenia były przyznawane osobom uprawnionym bez ubiegania się o nie, tj. bez składania wniosków o przyznanie świadczenia oraz bez ujawniania płatnikowi składek sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej

W ocenie organu rentowego ze względu na złamanie zasady wydatkowania tych środków z zfsś, określonej w art. 8 ust. 1 cyt. ustawy, nie mogły one korzystać ze zwolnienia z podstawy wymiaru składek. W tej sytuacji wartość otrzymanych przez pracownika wyżej opisanych świadczeń okolicznościowych - bez względu na źródło ich finansowania stanowi przychód pracownika ze stosunku pracy w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 12 ust 1 ustawy z dnia 26 lipca 1996r. o podatku dochodowym od osób fizycznych i podlega oskładkowaniu.

Ponieważ na etapie postępowania w ZUS udział brała zarówno odwołująca Spółka, jak i E. L. (1) a zaskarżona decyzja została im doręczona, Sąd jedynie doręczył ubezpieczonemu E. L. (1) odwołanie i odpowiedź na odwołanie oraz powiadamiał go o terminach rozpraw.

Ubezpieczony E. L. (1) przyłączył się do stanowiska Spółki.

Ostatecznie pełnomocnik odwołującego popierał odwołanie i wnosił o zasądzenie od ZUS kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Pełnomocnik ZUS wniósł o oddalenie odwołania oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. posiada zakłady w R., O. M., M. M., P. i O.. Biuro Spółki mieści się w R.. Spółka w 2010r. i w 2011r. zatrudniała łącznie 107 osób, w 2012r. zatrudniała 106 osób, z których część była osobami niepełnosprawnymi i rencistami.

W spółce PHU (...) z o.o. w R. od 30.06.2007r. obowiązywał tekst jednolity regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (t. I k.67-75 akt kontroli). Regulamin ten obowiązywał do 14.01.2013r.

W § 4 ust. 4 tego Regulaminu wskazano, iż środki Funduszu na poszczególne formy pomocy socjalnej są przyznawane w formie pieniężnej. W § 5 ust. 2 wskazano, iż wysokość świadczeń i dopłat uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Przepis § 7 stanowił, że środki Funduszu przeznacza się na finansowanie (dofinansowanie):

1. krajowych i zagranicznych wczasów pracowniczych, leczniczych, profilaktyczno-leczniczych organizowanych lub zakupionych przez pracodawcę lub zakupionych przez osoby uprawnione,
2. krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży organizowanego lub zakupionego przez pracodawcę oraz indywidualnie przez osoby uprawnione – w formie wczasów, kolonii, zimowisk, obozów, kolonii zdrowotnych, zielonych szkół, wycieczek edukacyjnych,
3. wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie,
4. pomocy materialnej osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej (pomoc rzeczowa lub zapomogi pieniężne bezzwrotne),
5. wypoczynku w dni wolne od pracy, w tym wycieczek,
6. działalności kulturalno-oświatowej w postaci zakupu biletów na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe i sportowe oraz zakup sprzętu sportowego do wspólnego użytku,
7. imprez okolicznościowych, zakup drobnych upominków, paczek świątecznych dla pracowników, paczek dla dzieci pracowników – do lat 15,

8. zapomóg losowych w przypadku zdarzeń losowych, np. pożar, wiatr, kradzieże, znaczne uszkodzenie lub zalanie mieszkania, długotrwała choroba, długotrwała niepełnosprawność, wypadek przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy,
9. pożyczek zwrotnych na cele mieszkaniowe.

W § 8 ust. 1 zapisano, że przyznanie i wysokość pomocy (dofinansowanie) ze środków Funduszu uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej również od sytuacji mieszkaniowej. W § 8 ust. 2 wskazano, że usługi i świadczenia są przyznawane na wniosek uprawnionego i mają charakter uznaniowy. W § 8 ust. 3 wskazano, że z dopłat na wypoczynek może skorzystać pracownik, który przebywa na urlopie wypoczynkowym co najmniej 14 dni kalendarzowych. Zgodnie z § 8 ust. 7 ostateczną decyzję podejmował pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu zobowiązana była złożyć odpowiedni wniosek w formie pisemnej do działu kadr (§ 11 ust. 1). Kwalifikacji wniosków dokonywał pracownik kadr w uzgodnieniu z przedstawicielem załogi (§ 11 ust. 2).

Regulamin uzależniał wypłatę wszystkich świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Wymagał składania wniosku o każde świadczenie, nie wymagał zaś składania oświadczenia o wysokości przychodu (dochodu) pracownika, ani wysokości przychodu (dochodu) na jednego członka rodziny. Większość pracowników nie знаła zasad Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i nie znała dokładnie kryteriów przyznawania świadczeń z ZFŚS.

W kwestii wypłat z ZFŚS w 2010r. były wydawane zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie (...) z dnia 10.03.2010r. (t. I k. 87 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2010r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 400zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 380zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

2. Zarządzenie (...) z dnia 16.11.2010r. (t. I k. 89 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2010r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 480zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 430zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

3. Zarządzenie (...) z dnia 25.05.2010r. (t. I k. 91 akt kontroli ZUS), które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do

wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2010r.:

- do 2.500zł - dofinansowanie w wysokości 1.200zł,
- od 2.501zł do 4.000zł - dofinansowanie w wysokości 1.100zł,
- powyżej 4.000zł - dofinansowanie w wysokości 1.000zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wnioski o dopłatę, należycie wypełnione, należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie zarządzenia był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płace w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z dnia 08.03.2010r. (k. 70A a.s.), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2010r.:

- do 2.200zł - świadczenie pieniężne w wysokości 260zł,
- od 2.201zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 230zł,
- powyżej 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 200zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

W kwestii wypłat z ZFŚS w 2011r. były wydawane zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie Nr (...) z dnia 06.04.2011r. (t. I k. 93 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2011r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 400zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 380zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 350zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę oraz przekazać świadczeń pieniężnych na rachunek bankowy każdego pracownika.

2. Zarządzenie Nr (...) z dnia 30.11.2011r. (t. I k. 95 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2011r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 480zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 450zł.

W zarządzeniu wskazano też, że dzieci dostaną paczki o wartości 140zł dla każdego dziecka. Wskazano nadto, że kierownik kadr ma sporządzić listę oraz przekazać świadczenia pieniężne na rachunek bankowy każdego pracownika.

3. Zarządzenie Nr (...) z dnia 24.05.2011r. (t. I k. 97 akt kontroli ZUS), które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2011r.:

- do 2.500zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.200zł,
- od 2.501zł do 4.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.100zł,
- powyżej 4.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.000zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wniosek o dopłatę, należycie wypełniony należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płace w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z dnia 08.03.2011r. (k. 70A a.s.), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2010r.:

- do 1.500zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300zł,
- od 1.501zł do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 290zł,
- powyżej 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 280zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

Wprawdzie zarządzenie prezesa Nr (...) określało jako minimalną kwotę świadczenia z okazji Bożego Narodzenia na sumę 450zł, to faktycznie jako minimalną – co do zasady przyjęto kwotę świadczenia w wysokości 430zł, a żaden z pracowników nie otrzymał sumy 450zł.

W kwestii wypłat z ZFŚS w 2012r. były wydawane zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie Nr (...) z dnia 15.03.2012r. (t. I k. 99 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2012r.:

- do 2.500zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500zł,
- od 2.501zł do 3.500zł - świadczenia pieniężne w wysokości 480zł,
- powyżej 3.501zł - świadczenie pieniężne w wysokości 450zł.

W zarządzeniu wskazano też, że należy sporządzić listę oraz przekazać świadczenia pieniężne na rachunek bankowy każdego pracownika.

2. Zarządzenie Nr (...) z dnia 30.11.2012r. (t. I k. 103 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie

wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2012r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenia pieniężne w wysokości 480zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 450zł.

W zarządzeniu wskazano też, że dzieci dostaną paczki – po 140zł dla każdego dziecka. Wskazano nadto, że kierownik kadr ma sporządzić listę oraz przekazać świadczenia pieniężne na rachunek bankowy każdego pracownika.

3. Zarządzenie Nr (...) z dnia 14.05.2012r. (t. I k. 101 akt kontroli ZUS), które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2012r.:

- do 2.500zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.200zł,
- od 2.501zł do 4.000zł - świadczenia pieniężne w wysokości 1.100zł,
- powyżej 4.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.000zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wniosek o dopłatę, należycie wypełniony należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płace w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z dnia 07.03.2012r. (k. 70A a.s.), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2012r.:

- do 2.200zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300zł,
- od 2.201zł do 2.500zł - świadczenie pieniężne w wysokości 290zł,
- powyżej 2.500zł - świadczenie pieniężne w wysokości 280zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

W zakładzie nie było komisji socjalnej. Kwestiami związanymi z wypłatą z ZFŚS zajmowała się kierownik kadr i administracji – E. O.. W 2000r. w czasie zebrań załóg poszczególnych zakładów odwołującej Spółki została ona wybrana jako przedstawiciel załogi w celu ich reprezentowania we wszystkich sprawach pracowniczych. Nie była oddzielnie wybrana jako przedstawiciel załogi w sprawach ZFŚS.

Zarządzeniem Nr (...) z dnia 28.12.2007r. prezes Spółki powołał Komisję ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej z Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych. W skład (...) wchodził: E. O., W. K. i K. J..

W latach 2010-2012 pracownicy nie składali wniosków o przyznanie świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet. Świadczenia te były przyznane wszystkim pracownikom Spółki w zależności od wysokości wynagrodzenia brutto, tj. zgodnie z wydanymi w tej kwestii Zarządzeniami Prezesa. Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez E. O., zatrudnioną na stanowisku kierownika kadr i administracji.

Na liście wskazano nazwisko pracownika i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana prezesowi, K. W. (1), który wydawał dyspozycję wypłaty.

E. O., przygotowując listę, nie badała dokładnie sytuacji materialnej i socjalnej danej osoby, w tym wysokości dochodu na jednego członka rodziny. Swoją wiedzę o sytuacji socjalnej danej osoby opierała na rozmowach z pracownikami, przeprowadzanych przy okazji ich przypadkowego spotkania, bądź w R., albo przy okazji jej pobytu w pozostałych zakładach. Na temat sytuacji niektórych osób E. O. rozmawiała też z K. J. i W. K., członkami Komisji Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych. Także oni swoją wiedzę o sytuacji danej osoby czerpali z okazjonalnych rozmów z pracownikami i wniosków składanych przez osoby niepełnosprawne o przyznanie pomocy indywidualnej z Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych. Przy przyznawaniu świadczeń socjalnych nie analizowano jednak dokładnie sytuacji socjalnej danej osoby, nie badano przychodu współmałżonka i wysokości przychodu (dochodu) na jednego członka rodziny. Nie uwzględniano przychodu współmałżonka czy innych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, nie badano też, czy pracownik lub jego współmałżonek pobiera rentę, emeryturę.

Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowe (...) Sp. z o.o. w R. posiada zakłady w R., O. M., M. M., P. i O.. Biuro Spółki mieści się w R.. E. O., K. J. i W. K. pracowali w R., z pracownikami zatrudnionymi w zakładach odwołującego spotykali się rzadko, kilka razy w roku. Nie rozmawiali ze wszystkimi pracownikami. W czasie tych rozmów pracownicy mówili ogólnie o swojej sytuacji materialnej i zdrowotnej, nie podawali kwoty dochodu swojego małżonka, nie informowali też o pobieraniu renty lub emerytury i jej kwocie.

Świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet były przyznane wszystkim pracownikom Spółki w zależności od wysokości ich wynagrodzenia brutto w zakładzie, tj. zgodnie z wydanymi w tej kwestii Zarządzeniami Prezesa. Ponieważ nie badano dokładnie sytuacji pracowników, a opierano się na zarządzeniach prezesa, prowadziło to np. do sytuacji, iż małżonkowie otrzymywali świadczenia w różnych kwotach. Nadto w niektórych przypadkach, gdy pracownik przepracował tylko część roku, pracował krótko, przyznawano mu świadczenie mniejsze niż minimalne wskazane w Zarządzeniu Prezesa. Dotyczy to m.in. S. D., D. Z., P. P., Z. K., M. M. (2), G. D., D. K., P. Ż..

E. L. (1) otrzymał świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych: w marcu w 2010r. w wysokości 400zł i w marcu 2012r. w wysokości 500zł. Ich wysokość odpowiadała zarobkom ubezpieczonego w lutym danego roku i progom dochodowym zarobków, ustalonych w Zarządzeniach prezesa. Otrzymał świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia: w grudniu 2010r. w wysokości 500zł, w grudniu 2011r. w wysokości 500zł i w grudniu 2012r. w wysokości 500zł. Ich wysokość odpowiadała zarobkom ubezpieczonego w październiku danego roku i progom dochodowym zarobków, ustalonych w Zarządzeniach prezesa.

W latach 2010-2012 pracownicy Spółki (...) składali wnioski o dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). We wniosku wskazywali tylko termin i miejsce urlopu, nie było tam żadnych danych o stanie majątkowym i rodzinie oraz sytuacji socjalnej. Wnioski te składali do E. O., która na wniosku w części (...) wypełniała dane o wysokości dofinansowania i albo sama (w razie nieobecności prezesa) podpisywała wniosek w części obejmującej kwotę do wypłaty, albo część tę podpisywał prezes K. W. (1) lub K. W. (2), zajmujący w spółce stanowisko dyrektora zarządzającego. Także w tym przypadku E. O. wiedzę na temat sytuacji danej osoby posiadała z przypadkowych rozmów z daną osobą oraz z rozmów z K. J. i W. K..

Takie wnioski w latach 2010-2012 składał m.in. E. L. (1), który w czerwcu 2010r. otrzymał dofinansowanie w wysokości 1.200zł, w lipcu 2011r. w wysokości 1.200zł i w maju 2012r. w wysokości 1.200zł. Wysokość dofinansowania była uzależniona od wysokości jego przychodu brutto w zakładzie pracy, odpowiadała zarobkom ubezpieczonego w kwietniu danego roku i progom dochodowym zarobków, ustalonych w Zarządzeniach prezesa.

W latach 2010-2012 E. L. (1) pozostawał we wspólnym gospodarstwie z żoną, która pracowała w szpitalu, w części spornego okresu była zaś bezrobotna. Przy przyznawaniu E. L. (1) w/w świadczeń i dofinansowania nie badano, czy

jego żona pracuje. Ubezpieczony na temat swojej sytuacji rozmawiał z E. O., podawał jej ogólne informacje o sobie, nie wskazywał kwoty dochodu żony.

W latach 2010-2012 pracownicy spółki (...) składali wnioski o dofinansowanie do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, do wniosku załączali fakturę lub inny dokument poświadczający wydatkowanie kwoty. Zanosili je do E. O., która na wniosku czyniła adnotację o propozycji wysokości dofinansowania. Ostateczną decyzję o wysokości dofinansowania podejmował K. W. (1) lub K. W. (2), przy czym przyjmowali zasadę, że jest to dofinansowanie pokrywające w całości koszt wypoczynku dziecka. Jedynie w incydentalnych przypadkach kwota dofinansowania była mniejsza od kosztu wyjazdu i dotyczyło to dużych sum, np. biletów lotniczych do USA. Przed przyznaniem dofinansowania nie żądano dokumentów dotyczących sytuacji materialnej i socjalnej pracownika, wychodząc z założenia, że wynagrodzenia pracowników w Spółce są niskie, a wniosków o dofinansowanie było niewiele.

E. L. (1) nie składał wniosków o dofinansowanie do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży i nie otrzymał takiego dofinansowania.

W latach 2010-2012 Spółka (...) zatrudniała 27-28 kobiet. W latach 2010-2012 wszystkie kobiety otrzymały świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet, za wyjątkiem kobiet przebywających na urlopie wychowawczym. Także w tym przypadku listę kobiet, które mają otrzymać świadczenia, sporządzała E. O. i przedstawiała ją Prezesowi. Wysokość świadczeń była uzależniona od wysokości wynagrodzenia brutto otrzymywanego w zakładzie. Świadczenie to miało być pomocą pieniężną z okazji Dnia Kobiet. Przy ustalaniu jest wysokości nie brano pod uwagę sytuacji socjalnej, rodzinnej danej osoby. Także w tym przypadku E. O. wiedzę na temat sytuacji danej osoby posiadała z przypadkowych rozmów z daną osobą oraz z rozmów z K. J. i W. K..

Przy przyznawaniu świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) stosowano takie same zasady. Przy przyznawaniu z ZFŚS: świadczeń pieniężnych, dofinansowania do wypoczynku krajowego (wczasy pod gruszą) i dofinansowania do wypoczynku dzieci i młodzieży nie brano pod uwagę przychodów małżonka pracownika oraz osób pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym, nie badano, czy dana osoba lub członek jej rodziny otrzymuje rentę lub emeryturę i nie uwzględniano faktu osiągania dochodu w postaci renty lub emerytury. Od świadczeń z ZFŚS nie odprowadzano składek na ubezpieczenia społeczne. Wszystkie wypłacane pracownikom świadczenia i dofinansowania były świadczeniami ulgowymi.

Pracownicy Spółki (...), posiadający orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, składali wnioski o przyznanie pomocy indywidualnej z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. We wnioskach tych w pkt 8 znajdowała się poz. „Dochód wnioskodawcy”, w której pracownicy wpisywali albo swoje wynagrodzenie w Spółce netto, albo średni dochód w rodzinie. Pracownicy nie uwzględniali w tych wnioskach wszystkich przychodów swoich i swoich małżonków (np. renty czy emerytury), podawali tylko wynagrodzenie. Czasami nie uwzględniali też wszystkich członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. E. L. (1) był osobą niepełnosprawną. We wrześniu 2011r., w listopadzie 2011r. i w grudniu 2011r. składał wnioski o przyznanie pomocy indywidualnej z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, wskazywał w nich średni dochód na jednego członka rodziny.

W kwietniu i maju 2015r. w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym (...) Sp. z o.o. w R. została przez ZUS przeprowadzona kontrola, obejmująca m.in. prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania jest zobowiązany Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Po jej przeprowadzeniu ZUS wydał decyzje, w których wymierzył wobec poszczególnych pracowników wyższą podstawę wymiaru składek w 2010r., 2011r. i w 2012r. uznając, że płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez

pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, wypłacanych w tych latach.

W dniu 28.09.2015r. ZUS wydał decyzję, Nr (...)r., w której wymierzył wobec E. L. (1) wyższą podstawę wymiaru składek w 2010r., 2011r. i w 2012r. uznając, że płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą).

Podobne decyzje zostały też wydane w stosunku do pozostałych pracowników Spółki (...), przy czym w stosunku do innych pracowników obejmowały też dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży a w stosunku do kobiet decyzje obejmowały też świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet.

W toku kontroli płatnik składek złożył podpisane przez poszczególnych pracowników wnioski o przyznanie świadczeń z ZFŚS, wnioski te były sporządzone w maju 2015r. Kontrola ZUS skutkowałą zmianą praktyki w zakresie wniosków o wypłatę świadczeń z ZFŚS. Obecnie pracownicy składają pisemne wnioski, w których wskazują wysokość przychodu na jednego członka rodziny.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: odwołanie (k. 3-7a.s.), odpowiedź na odwołanie (k. 8-9a.s.), wnioski o przyznanie pomocy z (...) (k. 20-22a.s.), wniosek o dofinansowanie do wypoczynku (k. 49a.s.), pisma odwołującego (k. 31-32a.s., k. 42a.s., k. 63-64a.s.), wykazy zarobków poszczególnych pracowników, stanowiące załącznik do pisma Spółki z 13.04.2016r., zarządzenie Nr (...) w sprawie powołania komisji ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej (k. 48a.s.), zarządzenia w sprawie przyznania świadczeń pieniężnych z okazji Dnia Kobiet (k. 70A a.s.), protokoły w sprawie wyboru przedstawiciela załogi (k. 70A a.s.), wykaz zarobków pracowników (k. 65-69a.s.), wykaz zarobków E. L. (1) (k. 70a.s.), zeznania świadków E. O., W. K. i K. J. (k. 50-56a.s.), dowód z przesłuchania w charakterze strony: K. W. (1) i E. L. (1) (k. 23-26a.s.), wszystkie dokumenty zawarte w aktach kontroli ZUS.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem badania w niniejszej sprawie była prawidłowość decyzji ZUS z dnia 28.09.2015r., dotyczącej E. L. (1).

W decyzji tej organ rentowy ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika Przedsiębiorstwa Handlowo-Usługowego (...) Sp. z o.o. w R. wskazując, iż płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dopłaty do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), wypłacanych w tych latach. Organ rentowy podobne decyzje wydał co do 117 osób, przy czym – co niektórych z nich – uwzględnił też wypłacone dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży i świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet.

Ubezpieczonemu w niniejszej sprawie, E. L. (1), w latach 2010-2012 wypłacono: świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych: w marcu w 2010r. w wysokości 400zł i w marcu 2012r. w wysokości 500zł, świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia: w grudniu 2010r. w wysokości 500zł, w grudniu 2011r. w wysokości 500zł i w grudniu 2012r. w wysokości 500zł oraz dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą): w czerwcu 2010r. w wysokości 1.200zł, w lipcu 2011r. w wysokości 1.200zł i w maju 2012r. w wysokości 1.200zł. Nie wypłacono mu świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych w 2011r. Nie wypłacono mu też dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży i świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Niemniej jednak Sąd badał sposób przyznawania także i tych świadczeń, gdyż dawało to możliwość kompleksowej oceny działalności pracodawcy w zakresie ZFŚS, sposobu przyznawania świadczeń z ZFŚS i sprawdzenia, czy i jakie kryteria socjalne były brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS.

Spór w niniejszej sprawie – w stosunku do decyzji dotyczącej E. L. (1) - sprowadzał się do tego, czy Spółka, przyznając mu świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia i dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), zachowała reguły przewidziane w przepisach ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2015r., poz. 111) i czy uzyskany z tego tytułu przez pracowników przychód był przychodem wyłączonym z podstawy wymiaru składek, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 1998r., Nr 161, poz.1106 ze zm.).

Ubezpieczonemu nie wypłacono natomiast świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych w 2011r. i zaskarżona decyzja nie obejmuje tego świadczenia.

Wprawdzie E. L. (1) nie otrzymał też świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, lecz Sąd w niniejszym postępowaniu badał także sposób przyznawania tego świadczenia i dofinansowania, gdyż w ten sposób mógł ocenić praktykę pracodawcy przy przyznawaniu kwot z ZFŚS. Nadto z zeznań świadka E. O., która zajmowała się Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych wynika że stosowano takie same zasady przy przyznawaniu świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia i świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. 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. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

W ocenie organu rentowego, wobec niezastosowania przez zakład pracy właściwych kryteriów podziału środków, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wartość świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia i dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), otrzymanych przez pracowników, w tym E. L. (1), w 2010r., 2011r. i 2012r., stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia. ZUS podobny zarzut zgłaszał co do dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży oraz świadczenia z okazji Dnia Kobiet.

Zdaniem Sądu wyniki postępowania dowodowego potwierdzają słuszność w/w stanowiska ZUS, dlatego odwołanie Spółki od decyzji ZUS, dotyczącej E. L. (1) jest niezasadne i zostało oddalone.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż organ rentowy ma prawo kwestionować prawidłowość przyznawania kwot z ZFŚS. Zgodnie z art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 13.10.1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS ma prawo do przeprowadzania kontroli prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład. W celu realizacji tego obowiązku organ rentowy może również weryfikować, czy wypłata dokonana z ZFŚS w istocie nie stanowi odpłatności za pracę, a zatem nie spełnia funkcji wynagrodzenia, a tym samym może badać, czy przyznawanie świadczeń z ZFŚS zostało dokonane z zachowaniem regulaminu ZFŚS i kryterium socjalnego którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Płatnik w odwołaniu wywodził, że ZUS może jedynie badać, czy świadczenia zostały wydatkowane na 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, oraz czy świadczenia te zostały sfinansowane ze środków wyodrębnionych w ramach ZFŚS. Powoływał się w tym zakresie na wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 14.06.2013r., wydany w sprawie IIIAUa 1299/12. Zauważyć jednak trzeba, że analiza całości uzasadnienia tego wyroku wskazuje, iż Sąd Apelacyjny w Białymstoku przychylił się do wniosku, że stanowisko, że ZUS nie ma uprawnień do ingerencji w zasady podziału należności wypłacanych przez ZFŚS, nie może zostać przyjęte bezwarunkowo. Sąd Apelacyjny wskazał bowiem, iż obowiązek opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne odnosi się do przychodu. Wprawdzie pojęcie to nie jest synonimem wynagrodzenia za pracę, jednak analiza całego katalogu wyłączeń z podstawy wymiaru składek, pozwala na przyjęcie, że ustawodawca nie dostrzega potrzeby ich pobrania od świadczeń, których natura abstrahuje od cechy odpłatności za pracę. Aspekt ten, obok oceny czy środki zostały wydatkowane na jeden z przejawów działalności socjalnej i czy pochodziły z ZFŚS, wyznacza inną płaszczyznę kontrolną ZUS. Oznacza to, że organ rentowy może również weryfikować, czy dokonana wypłata w istocie nie stanowi odpłatności za pracę, a zatem nie spełnia funkcji wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego to na płatniku spoczywa ciężar dowodu, iż przyznawane zatrudnianym przez niego pracownikom świadczenia z ZFŚS – były przyznawane zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i w związku z tym ich wartość nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia.

Wskazać też należy, że pracodawcy gospodarują środkami funduszu socjalnego wyłącznie na podstawie regulaminu, który muszą mieć bez względu na to, czy fundusz tworzą obowiązkowo, czy dobrowolnie. W regulaminie tym określa się przede wszystkim zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz warunki korzystania ze świadczeń finansowanych z jego środków (art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.).

Pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu – tak SN w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001r. (I PKN 579/00, OSNP 2003, Nr 14, poz. 331).

Przypomnieć należy, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pozwala na finansowanie z niego tylko tych rodzajów działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia "działalność socjalna". Działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową (art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). 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 - tzw. kryterium socjalne.

W celu oceny, czy zostało zachowane kryterium socjalne, Sąd dokonał analizy kwot z ZFŚS, przyznawanych nie tylko E. L. (1), lecz także innym pracownikom Spółki a następnie badał, czy wysokość tych kwot odpowiada zasadzie określonej w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. zasadzie uzależnienia tych kwot od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zdaniem Sądu analiza sposobu przyznawania świadczeń z ZFŚS, porównanie kwot wypłacanych poszczególnym pracownikom z ich sytuacją rodzinną i majątkową, prowadzi do wniosku, iż płatnik składek nie zachowywał reguł przyznawania świadczeń, wskazanych w Regulaminie ZFŚS, nie badał dokładnie sytuacji socjalnej pracowników, co prowadziło do faktycznego przyznawania świadczeń z pominięciem kryterium socjalnego, a tylko w oparciu o wysokość zarobków w Spółce i w niektórych przypadkach także w oparciu o staż pracy. Szczegółowe dane w tym zakresie zostaną podane w dalszej części uzasadnienia.

W sprawie poza sporem jest, iż u odwołującego płatnika w został stworzony Regulamin ZFŚS. Regulamin ten, w brzmieniu obowiązującym od 30.06.2007r. do 14.01.2013r., znajduje się na k. 67-75 t. I akt kontroli ZUS.

W § 4 ust. 4 tego Regulaminu wskazano, iż środki Funduszu na poszczególne formy pomocy socjalnej są przyznawane w formie pieniężnej. W § 5 ust. 2 wskazano, iż wysokość świadczeń i dopłat uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Przepis § 7 stanowił, że środki Funduszu przeznacza się na finansowanie (dofinansowanie):

1. krajowych i zagranicznych wczasów pracowniczych, leczniczych, profilaktyczno-leczniczych organizowanych lub zakupionych przez pracodawcę lub zakupionych przez osoby uprawnione,
2. krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży organizowanego lub zakupionego przez pracodawcę oraz indywidualnie przez osoby uprawnione – w formie wczasów, kolonii, zimowisk, obozów, kolonii zdrowotnych, zielonych szkół, wycieczek edukacyjnych,
3. wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie,
4. pomocy materialnej osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej (pomoc rzeczowa lub zapomogi pieniężne bezwrotne),
5. wypoczynku w dni wolne od pracy, w tym wycieczek,
6. działalności kulturalno-oświatowej w postaci zakupu biletów na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe i sportowe oraz zakup sprzętu sportowego do wspólnego użytku,
7. imprez okolicznościowych, zakup drobnych upominków, paczek świątecznych dla pracowników, paczek dla dzieci pracowników – do lat 15,
8. zapomóg losowych w przypadku zdarzeń losowych, np. pożar, wiatr, kradzieże, znaczne uszkodzenie lub zalanie mieszkania, długotrwała choroba, długotrwała niepełnosprawność, wypadek przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy,
9. pożyczek zwrotnych na cele mieszkaniowe.

W § 8 ust. 1 zapisano, że przyznanie i wysokość pomocy (dofinansowanie) ze środków Funduszu uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej również od sytuacji mieszkaniowej. W § 8 ust. 2 wskazano, że usługi i świadczenia są przyznawane na wniosek uprawnionego i mają charakter uznaniowy. W § 8 ust. 3 wskazano, że z dopłat na wypoczynek może skorzystać pracownik, który przebywa na urlopie wypoczynkowym co najmniej 14 dni kalendarzowych. Zgodnie z § 8 ust. 7 ostateczną decyzję podejmował pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu zobowiązana była złożyć odpowiedni wniosek w formie pisemnej do działu kadr (§ 11 ust. 1). Kwalifikacji wniosków dokonywał pracownik kadr w uzgodnieniu z przedstawicielem załogi (§ 11 ust. 2).

Regulamin uzależniał więc wypłatę wszystkich świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Wymagał złożenia wniosku o przyznanie świadczenia, nie wymagał zaś składania oświadczenia o wysokości dochodu na jednego członka rodziny. W regulaminie nie wskazano też, w jaki sposób mają być uzyskane dane, określające sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby występującej z wnioskiem.

Poza sporem jest, iż E. L. (1) w latach 2010-2012 wypłacono: świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych: marcu w 2010r. w wysokości 400zł i w marcu 2012r. w wysokości 500zł, świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia: w grudniu 2010r. w wysokości 500zł, w grudniu 2011r. w wysokości 500zł i w grudniu 2012r. w wysokości 500zł i dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w czerwcu 2010r. w wysokości 1.200zł, w lipcu 2011r. w wysokości 1.200zł i w maju 2012r.

w wysokości 1.200zł. Poza sporem jest, że ubezpieczony nie składał wniosków o przyznanie świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych, składał jedynie pisemny wniosek o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie. Taka sama sytuacja dotyczy też pozostałych pracowników Spółki (...). Z akt kontroli ZUS, zeznań prezesa zarządu Spółki, K. W. (1) oraz zeznań świadków i poszczególnych ubezpieczonych, w sprawach ich dotyczących, wynika też jednoznacznie, że nie były składane wnioski o świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet a składano pisemne wnioski o dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży. Brak wniosków o świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, o świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia i o świadczenia pieniężne z okazji Dnia Kobiet oznacza, że nie zachowano wymogu przewidzianego w §8 ust. 2 i § 11 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, a więc przyznawanie tych świadczeń następowało z naruszeniem w/w Regulaminu. Sytuacji tej nie zmienia fakt, iż świadek E. O., która zajmowała się ZFŚS zeznała, iż pracownicy pytali ją o to, czy będą świadczenia z okazji Świąt i Dnia Kobiet, bowiem Regulamin wymagał pisemnego wniosku. Nadto, co zostanie wyjaśnione poniżej, Zarządzenia prezesa zarządu w sprawie zasad wypłaty świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, z okazji Świąt Bożego Narodzenia, z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie, były sprzeczne z § 8 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, gdyż wprowadzały zależność wysokości świadczenia tylko od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w zakładzie.

Organ rentowy podnosił, że przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS zakład pracy nie stosował właściwego kryterium podziału środków, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. nie stosował kryterium socjalnego i nie badał dokładnie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Sąd Okręgowy podziela powyższe stanowisko ZUS.

Zauważyć trzeba, że Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. posiada zakłady w R., O. M., M. M., P. i O.. Biuro Spółki mieści się w R..

Ze zgodnych zeznań stron oraz świadków E. O., W. K. i K. J. wynika, że Spółce nie było komisji socjalnej a kwestiami związanymi z wypłatą z ZFŚS zajmowała się kierownik kadr i administracji – E. O.. Płatnik wywodził, że jest to prawidłowe, bowiem w 2000r., w czasie zebrań załóg poszczególnych zakładów odwołującej Spółki, została ona wybrana jako przedstawiciel załogi w celu ich reprezentowania we wszystkich sprawach pracowniczych. Na tę okoliczność złożył protokoły zebrań załogi poszczególnych zakładów (k. 70A a.s.). Odnosząc się do tej kwestii Sąd uznał, iż wprawdzie nie ma w nich oddzielnego zapisu, aby E. O. była wybrana jako przedstawiciel załogi w sprawach ZFŚS, lecz z uwagi na ogólny zapis o wyborze przedstawiciela załogi w celu reprezentowania jej interesów można uznać, iż obejmuje to także kwestie związane z ZFŚS.

Z zarządzenia Prezesa PHU (...)/2007 z dnia 28.12.2007r. (k. 48a.s.) wynika, że E. O., W. K. i K. J. zostali powołani w skład (...) ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej pracownikom niepełnosprawnym z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Poza sporem jest natomiast, że w Spółce nie została powołana komisja socjalna.

Zdaniem Sądu wyniki postępowania dowodowego wskazują, iż odwołująca Spółka, przyznając pracownikom świadczenia z ZFŚS, w tym E. L. (1), nie stosowała zasad regulaminu ZFŚS, nie stosowała też kryterium socjalnego i nie badała dokładnie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Z akt kontroli ZUS oraz z zarządzeń prezesa, składanych przed Sądem wynika, iż prezes zarządu odwołującej Spółki kwestię przyznawania świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, Świąt Wielkanocnych, Dnia Kobiet, dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie w ramach urlopu wypoczynkowego (wczasy pod gruszą), uregulował w Zarządzeniach.

Z akt kontroli ZUS wynika, iż w kwestii wypłat z ZFŚS w 2010r. były wydawane zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie Nr (...) z dnia 10.03.2010r. (t. I k. 87 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2010r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 400zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 380zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

2. Zarządzenie Nr (...) z dnia 16.11.2010r. (t. I k. 89 akt kontroli ZUS), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2010r.:

- do 2.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500zł,
- od 2.001zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 480zł,
- powyżej 3.001zł - świadczenie pieniężne w wysokości 430zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

3. Zarządzenie Nr (...) z dnia 25.05.2010r. (t.I k. 91 akt kontroli ZUS), które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2010r.:

- do 2.500zł - dofinansowanie w wysokości 1.200zł,
- od 2.501zł do 4.000zł - dofinansowanie w wysokości 1.100zł,
- powyżej 4.000zł - dofinansowanie w wysokości 1.000zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wniosek o dopłatę, należycie wypełniony, należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie zarządzenia był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płace w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z dnia 08.03.2010r. (k. 70A a.s.), które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2010r.:

- do 2.200zł - świadczenie pieniężne w wysokości 260zł,
- od 2.201zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 230zł,
- powyżej 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 200zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

Identycznej treści zarządzenia prezesa zarządu były wydawane także w kwestii wypłat z ZFŚS świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, z okazji Świąt Bożego Narodzenia i z okazji Dnia Kobiet oraz w zakresie dopłaty do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w 2011r. i 2012r. (akta kontroli ZUS: t. I k. 93, t. I k. 95, t. I k. 97, t. I k. 99, t. I k. 103, t. I k. 101 i k. 70A a.s.). Zmieniano jedynie wysokość progów dochodowych i kwoty świadczeń. Zaznaczyć należy, że w/w zarządzenia prezesa zarządu były sprzeczne z § 8 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, gdyż wprowadzały zależność wysokości świadczenia tylko od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w zakładzie.

Z powyższych zarządzeń wynika jednoznacznie, że wysokość świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, z okazji Świąt Bożego Narodzenia i z okazji Dnia Kobiet oraz dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie była co do zasady uzależniona od wynagrodzenia pracownika w Spółce. Wprowadzono progi dochodowe i przyznawano świadczenia stosownie do wysokości wynagrodzenia brutto osiąganego w Spółce. Powyższe potwierdza też analiza kwot przyznawanych poszczególnym pracownikom i ich porównanie z wysokością zarobków w Spółce, przedstawionymi wyżej zarządzeniami Prezesa Spółki oraz sytuacją rodzinną i majątkową, wynikającą z przesłuchania poszczególnych pracowników. Szczegółowe przykłady w tym względzie zostaną podane w dalszej części uzasadnienia.

Sąd w toku postępowania na okoliczność zasad stosowanych przez odwołującą Spółkę przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS przesłuchał w charakterze strony K. W. (1) oraz świadków: E. O., W. K., K. J. i K. W. (2). Z ich zgodnych zeznań wynika, że w spółce nie działała komisja socjalna a pracownicy nie składali pisemnych wniosków o przyznawanie świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, Świąt Wielkanocnych i Dnia Kobiet. Oznacza to, że nie stosowano wymogu § 11 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, który mówi o składaniu pisemnego wniosku o wszystkie świadczenia z ZFŚS. Z zeznań w/w osób i dokumentacji Spółki zawartej w aktach kontroli wynika, że takie pisemne wnioski składano jedynie co do dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) i dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży. Zdaniem Sądu przy przyznawaniu wszystkich w/w świadczeń i dofinansowań nie badano kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Odwołująca Spółka wywodziła, że przyznając kwoty z ZFŚS badano sytuację socjalną pracowników i przyznawane świadczenia odpowiadały tej sytuacji socjalnej. Sąd nie zgadza się z taką oceną. W ocenie Sądu wyniki postępowania dowodowego wskazują, iż przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS w postaci: świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych i dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) oraz świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, jedynym kryterium, od którego zależała wysokość świadczenia i dofinansowania, była wysokość zarobków brutto pracownika w Spółce. Wyniki postępowania dowodowego wskazują, że przy przyznawaniu świadczeń pieniężnych i dofinansowań do wypoczynku z ZFŚS nie brano zaś pod uwagę wysokości dochodów rodziny pracownika, w tym współmałżonka, mimo że do tego kryterium odwołuje się regulamin ZFŚS, skoro mówi o sytuacji socjalnej pracownika. Nie brano też pod uwagę tego, czy dana osoba otrzymuje emeryturę lub rentę oraz dochodów dzieci pozostających z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym. Co więcej, analiza materiału dowodowego wskazuje, iż pracodawca nie miał wiedzy w kwestii otrzymywania przez pracowników i ich małżonków renty czy emerytury i ich wysokości, a także o ilości osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Powyższe oznacza, iż przyznając w/w świadczenia z ZFŚS faktycznie nie stosowano procedur i zasad, określonych w Regulaminie ZFŚS i kryterium socjalnego. Z zeznań K. W. (1) i K. W. (2) wynika zaś, że przyznając zaś dofinansowanie do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży nie badano sytuacji socjalnej pracownika, bowiem przyjęto zasadę, iż jest to dofinansowanie pokrywające w całości koszt wypoczynku dziecka. Jedynie w incydentalnych przypadkach kwota dofinansowania była mniejsza od kosztu wyjazdu i dotyczyło to dużych sum, np. biletów lotniczych do USA. Z ich zeznań wynika, że przed przyznaniem dofinansowania nie żądano dokumentów dotyczących sytuacji

materialnej i socjalnej pracownika, wychodząc z założenia, że wynagrodzenia pracowników w Spółce są niskie, a wniosków o dofinansowanie było niewiele. Szczegółowa argumentacja w tym zakresie zostanie przedstawiona w dalszej części uzasadnienia.

Rozstrzygając w sprawie Sąd miał na uwadze, że w wyroku z dnia 20 czerwca 2012r. (I UK 140/12, OSNP 2013/13-14/160) Sąd Najwyższy wskazał, iż postanowienia regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wydanego na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych są wiążące w zakresie określającym tryb przyznawania pracownikom świadczeń, w sposób uwzględniający indywidualną ocenę każdego przypadku w odniesieniu do ustanowionych kryteriów. Pominięcie tego trybu powoduje, że przyznane świadczenia nie mogą zostać uznane za finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a to oznacza, że posiada moc wiążącą zarówno w zakresie dotyczącym kryteriów podziału środków funduszu świadczeń socjalnych, jak i w zakresie ustanowionego w nim trybu przyznawania tych świadczeń pracownikom, uwzględniającego indywidualną ocenę każdego przypadku według przyjętych kryteriów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 19.08.2015r., III AUa 1018/14, LEX nr 1916602).

Sąd Okręgowy podziela powyższe stanowiska, a znajdują one bezpośrednie zastosowanie w niniejszej sprawie.

Na okoliczność procedury przyznawania kwot z ZFŚS Sąd przesłuchał E. O.. Z jej zeznań wynika, iż to ona przeprowadzała całą procedurę, dotyczącą przyznawania świadczeń i dofinansowań z (...). Świadek zeznała, iż pracuje w Spółce (...) na stanowisku kierownika kadr i administracji. Zeznała też, że przyznawanie świadczeń z okazji Bożego Narodzenia, Świąt Wielkanocnych i z okazji Dnia Kobiet odbywało się w taki sam sposób. Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez nią. Na liście wskazano nazwisko pracownika i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana prezesowi, K. W. (1), który wydawał dyspozycję wypłaty.

Pytana o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) zeznała, że pracownicy Spółki (...) składali do niej wnioski o takie dofinansowanie, we wniosku wskazywali termin i miejsce urlopu. Po jego otrzymaniu, na wniosku w części (...) wypełniała dane o wysokości dofinansowania i albo sama (w razie nieobecności prezesa) podpisywała wniosek w części obejmującej kwotę do wypłaty, albo część tę podpisywał prezes K. W. (1) lub K. W. (2), zajmujący w spółce stanowisko dyrektora zarządzającego.

Świadek E. O. pytana o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży zeznała, że pracownicy składali do niej wnioski, dołączając do niego fakturę lub inny dowód poniesienia kosztów wyjazdu dziecka. Następnie świadek na wniosku czyniła adnotację o propozycji dofinansowania zgodnie z § 7 regulaminu ZFŚS i całość dokumentacji zanosila do prezesa spółki, który podejmował decyzję o dofinansowaniu i jego wysokości. Sąd dał jej wiarę co do sposobu sporządzania list i wypełniania wniosków. Na rozprawie Sąd okazał świadkowi przykładową listę dotyczącą świadczenia pieniężnego oraz wniosek E. L. (1) o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) i przykładowy wniosek o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży. Wnioski te zostały wypełnione w sposób opisany przez świadka i, podobnie jak lista wypłat, zawierają dane, o których mówiła świadek.

Zarówno w odwołaniu jak i przed Sądem płatnik, a następnie także E. O. wywodzili, że przyznając kwoty z ZFŚS kierowano się sytuacją socjalną pracownika, tj. badano sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Wskazywano przy tym, iż kwoty były przyznawane we współpracy z przedstawicielem załogi, (E. O.), a zarówno prezes Spółki, jak i E. O. znali sytuację poszczególnych pracowników, bowiem pracownicy są zatrudnieni od wielu lat, a ich sytuacja nie zmienia się znacząco. Uzasadniając tezę o znajomości sytuacji poszczególnych pracowników wskazywali również, iż E. O. rozmawiała z pracownikami, korzystała też z wiedzy o pracownikach, posiadanej przez

W. K. i K. J., członków komisji ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej pracownikom niepełnosprawnym z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Podnosili również, że wiedzę o pracownikach – osobach niepełnosprawnych – posiadają z danych zawartych w składnych przez takie osoby wnioskach o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

Zauważyć należy, że E. O., pytana o to, od czego zależała wysokość przyznanej kwoty wskazała, że od wynagrodzenia pracownika w spółce. Wprawdzie jednocześnie podkreślała, iż nie był to jedyny element, gdyż przygotowując listę, brała pod uwagę sytuację rodzinną, materialną i zdrowotną danej osoby, lecz zdaniem Sądu analiza wysokości świadczeń nie potwierdza tego. Świadek zeznała, że swoją wiedzę o sytuacji socjalnej danej osoby opierała na rozmowach z pracownikami, przeprowadzanych przy okazji ich spotkania, bądź w R., albo przy okazji jej pobytu w pozostałych zakładach. Zeznała, że na temat sytuacji osób niepełnosprawnych rozmawiała też z K. J. i W. K., członkami Komisji Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych, do których wpływały wnioski o pomoc od osób niepełnosprawnych.

Odnosząc się do powyższej kwestii podkreślić należy, iż z zeznań E. O., W. K. i K. J. wynika, że nie rozmawiali oni ze wszystkimi pracownikami, lecz z niektórymi a nadto były to rozmowy prowadzone jedynie „przy okazji” spotkań służbowych w miejscu pracy danej osoby, a więc z natury rzeczy dostarczające tylko wrywkowych danych o sytuacji danej osoby. Zauważyć należy, że skoro E. O., W. K. i K. J. pracowali w R., to mogli mieć częstszy kontakt co najwyżej z pracownikami wykonującymi czynności w R.. Pracownicy ci stanowią jednak tylko nikłą część osób zatrudnionych w spółce (...). Nadto z zeznań w/w osób wynika, że rozmawiając z pracownikami nie dopytywali dokładnie np. o wysokość zarobków współmałżonka danej osoby, nie pytali też o pobieranie renty czy emerytury i jej wysokość, czy też o ilość osób we wspólnym gospodarstwie domowym. Potwierdzają to zeznania m.in. E. L. (1), który zeznał, że rozmawiał tylko z E. O., rozmowy miały miejsce przy okazji przypadkowego spotkania, miały charakter ogólny, pytała go ona o stan zdrowia, lekarstwa, czy jego żona pracuje, nie pytała zaś o wysokość zarobków żony. Zauważyć należy, że także w innych sprawach pracownicy Spółki (...) wskazywali, że rozmawiali z E. O.. Jednocześnie jednak z ich zeznań wynika jednak, że rozmowy te odbywały się przy okazji przypadkowych spotkań. Należy też podkreślić, że E. O., W. K. i K. J. czynności wykonywali w biurze Spółki w R., a pracownicy byli zatrudnieni w biurze spółki w R., w sklepie w O. przy ul. (...) oraz w zakładach poza O.: w O. M., w P. i w M. M.. Skoro więc E. O. pracę świadczyła w R. a znaczna część pracowników była zatrudniona poza O., to oczywistym jest, że ich kontakty nie mogły być częste. To samo należy odnieść do kontaktów pracowników z W. K. i K. J.. Potwierdzają to zeznania przesłuchanych przed Sądem ubezpieczonych. Przykładowo, w sprawie IIIU 1011/15 L. J., pracujący w P., zeznał, że rozmawiał z E. O. rzadko, kilka razy w roku. T. O., pracująca w M. M. zeznała w sprawie IIIU 1053/15, że z E. O. rozmawiała trzy razy w roku, Z. M. (1), pracujący w O. M. zeznał, że rozmawiał z E. O. kilka razy w roku. Są też osoby, które zeznały, że nikt z nimi nie rozmawiał na temat ich sytuacji rodzinnej i majątkowej, np. R. S. w sprawie IIIU 1073/15, T. N. w sprawie IIIU 1049/15. Niektórzy z ubezpieczonych, zatrudnieni poza O. i R., wskazywali, że na temat swojej sytuacji rozmawiali z kierownikami swoich zakładów. E. O., W. K. i K. J. zeznali jednak, iż wiedzę czerpali z rozmów z samymi pracownikami a nie od ich przełożonych.

E. O. wskazywała, że posiłkowała się też wiedzą o sytuacji socjalnej, którą posiadali W. K. i K. J.. Podnieść jednak należy, że także W. K. zeznała, iż z pracownikami zatrudnionymi poza O. spotykała się tylko kilka razy w roku, przy okazji wyjazdów służbowych: dwa razy w roku dowoziła leki, czasami jeździła na kontrole aby sprawdzić, czy apteczki są prawidłowo zaopatrzone i czy nie ma przeterminowanych leków. Zarówno E. O., jak i W. K. oraz K. J. zeznali nadto, że nie pytali wszystkich pracowników wprost o dochody małżonka. Z zeznań ubezpieczonych, składanych w innych tożsamych sprawach, wynika, że pracownicy przy okazji tych rozmów nie informowali o wysokości zarobków współmałżonków czy dzieci, nie informowali też o posiadaniu renty czy emerytury. Taka sytuacja zachodzi przykładowo, w przypadku B. L., zeznającej w sprawie IIIU 1032/15 i E. L. (2) w sprawie IIIU 1031/15. Co znaczące, ubezpieczeni wskazywali, że z E. O. rozmawiali ogólnie o zdrowiu i sytuacji, a pytani, co odpowiadali na pytanie, jak im się wiedzie, posługiwali się sformułowaniami ogólnymi, jak: dobrze (B. M. IIIU 1047/15), raczej dobrze (Z. M. (1)), przeciętnie (I. N. - IIIU 1050/15), ciężko (jej mąż S. N. IIIU 1051/15). W tej sytuacji logicznym jest wniosek, że zarówno E. O. jak i W. K. oraz K. J. mogli posiadać jedynie bardzo ogólną wiedzę na temat sytuacji danej osoby.

Z kolei M. M. (2) w sprawie IIIU 1037/15 zeznał, że rozmawiał z nim prokurent (K. W. (2)), przy przyjmowaniu go do pracy. K. W. (2) zeznał zaś, że nie brał udziału w przyznawaniu konkretnych kwot świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, z okazji Świąt Wielkanocnych i z okazji Dnia Kobiet.

Płatnik składek wywodził, że ustalając sytuację socjalną pracowników brano pod uwagę dane zawarte we wnioskach o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takiej treści zeznania złożył też K. W. (1), K. W. (2) oraz świadkowie: E. O., W. K. i K. J.. Na poparcie powyższej tezy płatnik złożył do akt sprawy 3 takie wnioski, podpisane przez E. L. (1) (k. 20-22a.s.). Takie wnioski były też składane w sprawach dotyczących innych ubezpieczonych.

Odnosząc się do tej kwestii wskazać trzeba, że wnioski o przyznanie pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych składały tylko osoby niepełnosprawne, a więc tylko część pracowników. Nadto zdaniem Sądu wnioski pracowników o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych dają tylko szczątkową wiedzę na temat sytuacji danej osoby. Odnosząc to stwierdzenie do E. L. (1) wskazać trzeba, że wszystkie jego wnioski o udzielenie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych zostały sporządzone w 2011r. Wskazano tam dochód, a z zeznań E. L. (1) wynika, że jest to dochód netto na jednego członka rodziny. Nie ma jednak wniosku, gdzie wskazywany byłby taki dochód w październiku 2011r. (istotny dla świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia) a z zeznań E. L. (1) wynika, iż jego żona w pewnych okresach pracowała, a w pewnych nie pracowała. Ubezpieczony nie składał zaś takich wniosków w 2010r. i w 2012r. Należy też zauważyć, że wnioski pracowników o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych noszą różne daty i wskazują dochód w różnych miesiącach, także w tych, które nie były brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS. We wnioskach tych w pkt 8 znajduje się poz. „Dochód wnioskodawcy”. Ubezpieczeni, przesłuchiwani na okoliczność sporządzania takich wniosków zeznawali, że wpisywali albo swoje wynagrodzenie w Spółce netto, albo średni dochód na jednego członka rodziny. Swoje wynagrodzenie netto wpisał np. D. S. w sprawie IIIU 1072/15, A. S. w sprawie IIIU 1074/15, F. K. w sprawie IIIU 1015/15, J. M. (1) w sprawie IIIU 1046/15 czy T. O. w sprawie IIIU 1053/15, która w tym wniosku podała liczbę członków rodziny 1, chociaż mieszkała z mężem. Niektórzy pracownicy zeznali, iż wpisywali średni dochód w rodzinie, np. E. L. (1) w niniejszej sprawie, Z. M. (2) w sprawie IIIU 1042/15, U. M. w sprawie IIIU 1035/15. Z zeznań ubezpieczonych wynika, iż składając wnioski o pomoc z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych nie uwzględniali w tych wnioskach wszystkich przychodów swoich (np. renty) i swoich małżonków czy dzieci – np. J. M. (2) w sprawie IIIU 1041/15, J. M. (1) w sprawie IIIU 1046/15.

Nadto z zeznań E. O. i K. W. (1) wynika, że przy przyznawaniu kwot z ZFŚS nie brano pod uwagę średniego dochodu na jednego członka rodziny, a to potwierdza tezę o nie badaniu przychodów pozostałych członków rodziny pracownika. Nadto oznacza, że w/w wniosków osób niepełnosprawnych faktycznie nie brano pod uwagę. Zauważyć też należy, że z zarządzeń prezesa, dotyczących świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, z okazji świąt Wielkanocnych, z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie jednoznacznie wynika, iż brano pod uwagę zarobki brutto pracownika w zakładzie w konkretnym miesiącu a nie dochód, czy średni dochód w rodzinie dlatego kwoty wskazane we wnioskach o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, są w tym kontekście nieprzydatne. Dotyczy to w szczególności wniosków składanych przez E. L. (1), bowiem wskazywał w nich, wg jego zeznań, średni dochód w rodzinie, a więc dochód na jednego członka rodziny. Dochód ten zmieniał się, bowiem jego żona w pewnych okresach pracowała, a w pewnych nie. Nadto zauważyć trzeba, że przyjęcie koncepcji – zgodnie z w/w twierdzeniami ubezpieczonego o wpisywaniu średniego dochodu – powoduje uznanie, iż łączny dochód w jego rodzinie w 2011r. kształtował się od 2.400zł do 4.200zł miesięcznie (we wrześniu 2011r.), a tymczasem z list wypłat z zfśś wynika, iż E. L. (1) zawsze dostawał najwyższe kwoty świadczeń i dofinansowania.

E. O. twierdziła, że korzystała z wiedzy W. K. i K. J.. Jednocześnie jednak z zeznań w/w osób wynika, że każdorazowo, przyznając świadczenia, nie zapoznawali się oni z wnioskami osób niepełnosprawnych, o wypłatę pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

W konsekwencji należy stwierdzić, że trudno uznać, aby pracodawca i E. O. znali sytuację socjalną i materialną pracowników, na którą składa się przecież nie tylko wynagrodzenie pracownika, ale także dochody współmałżonka i ewentualnie dzieci pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku z 8 maja 2002r., (...) 267/01, w którym stwierdził, iż w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest zawarta zasada przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu według kryteriów o charakterze wyłącznie socjalnym, tj. uzależnionych co do zasady i wysokości od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Z tego zaś punktu widzenia nie może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Jeżeli więc przyznawanie świadczeń jest uzależnione od wymienionych wyżej kryteriów, to oczywiście staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny.

Kryterium socjalne, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyraźnie wiąże zasadę korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Istnieje bowiem ścisły związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną, sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Im sytuacja osoby uprawnionej jest trudniejsza, tym wyższe przysługuje jej świadczenie. Tym samym o spełnieniu kryterium socjalnego nie może być mowy bez indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby (tak np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, III AUa 2090/14, LEX nr 1798697, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 12.05.2015r., III AUa 2783/13, LEX nr 1762077,). Sąd Okręgowy podziela powyższe stanowiska.

Wprawdzie Prezes Spółki, K. W. (1), przed Sądem zaprzeczał, aby wysokość świadczeń i dofinansowania (czasy pod gruszą i dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży) z ZFŚS zależała tylko od zarobków pracownika w Spółce, lecz Sąd nie dał wiary zeznaniom K. W. (1) i świadków E. O., W. K. i K. J. w tym zakresie. Sąd w tej kwestii nie może pominąć składanych w ZUS zeznań K. W. (2), który jest dyrektorem zarządzającym w odwołującej Spółce. Przesłuchiwany w ZUS zeznał, że nie badano sytuacji socjalnej pracowników a świadczenia z ZFŚS były wypłacane wg wysokości wynagrodzenia pracownika w zakładzie pracy a szczegółowe zasady wypłaty regulują Zarządzenia prezesa Spółki (k. t. I k. 59 akt ZUS). Wprawdzie zeznając jako świadek przed Sądem K. W. (2) wskazywał, że wynagrodzenie było tylko jednym z elementów branych pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń, lecz Sąd nie dał temu wiary. Świadek składał w ZUS zeznania jako przedstawiciel Spółki (...), a więc musiał posiadać stosowną wiedzę w kwestii zasad przyznawania świadczeń z ZFŚS, a z adnotacji na protokole wynika, że zapoznał się z treścią swoich zeznań, zanim podpisał protokół przesłuchania.

Składając zeznania w ZUS świadek K. W. (2) nie wspominał też o przeprowadzaniu z pracownikami rozmów dotyczących ich sytuacji materialnej, rodzinnej i zdrowotnej. Nawet gdyby takie rozmowy były przeprowadzane, to – jak już wskazano wyżej – nie dawały one właściwego obrazu sytuacji socjalnej danej osoby. Przypadkowe rozmowy z pracownikami nie mogą dać pełnego obrazu sytuacji socjalnej pracownika, zwłaszcza, że jak już wskazano wyżej, nie rozmawiano ze wszystkimi pracownikami, częstotliwość tych rozmów była różna, a pracownicy nie podawali kwot dochodów swoich (z tytułu renty) lub współmałżonka i dzieci z tytułu zatrudnienia, emerytury czy renty. W kwestii ustalania sytuacji pracownika w trakcie rozmów z nim wypowiadały się sądy. Przykładowo, w wyroku z dnia 13.01.2015r., w sprawie IIIAUa 1125/14, LEX nr 1649196S, Sąd Apelacyjny w Białymstoku stwierdził, że nawet współpraca załogi na przestrzeni kilku lat nie pozwala na wywiedzenie poglądu o dokładnej znajomości sytuacji rodzinnej poszczególnych osób. Sytuacja każdej z nich jest (może być) dynamiczna i ulega zmianie w poszczególnych okresach. Przypadkowe spotkania z pracownikami mogły prowadzić do ogólnej orientacji w sytuacji życiowej i rodzinnej uprawnionych. Jednak nie oznacza to znajomości sytuacji materialnej pracownika, na którą składa się nie tylko samo wynagrodzenie zainteresowanych, lecz także inne dochody, w tym dochody osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Także Sąd Apelacyjny w Szczecinie w uzasadnieniu wyroku z dnia 23.04.2015r. (III AUa 656/14, LEX Nr 1785933) wskazał, iż fakt posiadania informacji o pracownikach, przekazywanych przez

przełożonych przy okazji spotkań, nie wyczerpuje dokonania analizy sytuacji pracowników. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 25.09.2014r. w sprawie IIIAUa 2653/13.

Taka sytuacja zachodzi zarówno w przypadku E. L. (1), jak i w przypadku pozostałych pracowników Spółki.

Z zeznań E. L. (1) wynika, iż w latach 2010-2012 sytuacja jego rodziny zmieniała się, bowiem jego żona w pewnych okresach pracowała, a w pewnych pozostawała bez pracy, przy czym ubezpieczony nie potrafił dokładnie wskazać tych okresów zatrudnienia żony. To samo dotyczy innych pracowników Spółki (...), występujących jako ubezpieczeni w innych sprawach, również dotyczących świadczeń z ZFŚS. Przykładowo w sprawie IIIU 11051/15 S. N. zeznał, zeznał, że we wspólnym gospodarstwie domowym pozostawał z żoną i niepracującym synem, który w 2011r. wyjechał. D. O. w sprawie IIIU 1052/15 zeznała zaś, że jedna z jej córek wyprowadziła się w lipcu 2010r. Takie zmiany w wysokości przychodu czy w liczbie osób prowadzących wspólne gospodarstwo domowe oznaczają zmianę sytuacji socjalnej, gdyż w sposób oczywisty wpływają na wysokość kwoty, którą można przeznaczyć na utrzymanie każdej z osób w rodzinie.

Mając powyższe na uwadze Sąd nie dał wiary zeznaniom K. W. (1), K. W. (2) oraz E. O. co do tego, iż przy przyznawaniu świadczeń badano sytuację socjalną każdego z pracowników.

Zdaniem Sądu jedynym czynnikiem, który decydująco wpływał na wysokość przyznanego świadczenia z okazji Bożego Narodzenia, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocy, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) była wysokość przychodu pracownika w Spółce. Świadczą o tym m.in. zeznania E. O. oraz K. W. (1), z których wynika, że żadnemu z pracowników nie przyznano kwot innych, niż wynikało to z jego zarobków w granicach określonych zarządzeniami prezesa w tym zakresie. Potwierdza to analiza wysokości przyznawanych kwot z kwotami wymienionymi w zarządzeniach prezesa. Jak już wskazano wyżej, w Spółce obowiązywały zarządzenia prezesa, określające wysokość kwot świadczenia pieniężnego i dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie, w zależności od uzyskiwanych zarobków w Spółce. W zarządzeniach tych wskazano progi dochodowe, od których uzależniona była wysokość kwot świadczenia i dofinansowania do wypoczynku. Podkreślić zaś trzeba, że z zeznań E. O. i K. W. (1) wynika, że nie zdarzyła się sytuacja, aby przyznana kwota przekraczała sumę wynikającą ze wskazanych w zarządzeniach „widełek” zarobków w zakładzie. Wobec tego niewiarygodne są ich zeznania co do tego, że za każdym razem badano indywidualnie sytuację każdego pracownika i jego rodziny.

Wniosek ten potwierdza też analiza list, zawierających kwoty wypłacone pracownikom z tytułu świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i z okazji Dnia Kobiet. E. L. (1) otrzymywał świadczenia pieniężne i dofinansowania odpowiadające kryterium jego zarobków brutto w zakładzie. Ponieważ jego wynagrodzenie brutto nie przekraczało 2.000zł, otrzymywał z ZFŚS kwoty odpowiadające I progowi dochodowemu, tj. najwyższe kwoty. Analiza list wypłat świadczeń oraz dofinansowań prowadzi też do wniosku, że małżonkowie otrzymywali inne kwoty świadczeń. Dotyczy to np. świadczenia z okazji Świąt Wielkanocy w 2010r. Listy pracowników otrzymujących to świadczenie znajdują się na k. 113-123 t. I akt kontroli ZUS. Wynika z nich, że pracownikom w przeważającej większości wypłacono świadczenia po 400zł i 380zł, przy czym małżonkom wypłacano świadczenia w różnej wysokości. Byli to małżonkowie: B. i Z. M. (1), R. i P. Z.. Podobna sytuacji dotyczy świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia w 2010r., które małżonkowie B. i Z. M. (1) otrzymali w innych kwotach (listy k. 361-365 t. I akt kontroli ZUS), świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych w 2011r. (k. 375-379 t. I akt kontroli ZUS), które małżonkowie B. i Z. M. (1) oraz I. i S. N., otrzymali w innych kwotach. Identyczna sytuacja dotyczy świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia w 2011r. i w 2012r. (k. 605-609 t. I akt kontroli ZUS, k. 867-871 t. II akt kontroli ZUS).

Gdyby więc rzeczywiście badano sytuację socjalną wszystkich pracowników – tak jak to wskazywał K. W. (1) i E. O., to małżonkowie powinni byli otrzymać takie same kwoty świadczeń. Należy też zauważyć, że z zeznań świadków E. O., W. K., K. J., K. W. (2) i K. W. (1) wynika, iż przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS nie badano, czy dana osoba pobiera rentę lub emeryturę. Nie brano więc pod uwagę faktu, iż dana osoba, oprócz wynagrodzenia ze spółki (...), posiada też inne źródła przychodu, ani tego, czy mieszkające razem z nim dzieci posiadają własne źródło przychodu.

Tymczasem, przykładowo, taka sytuacja miała miejsce w przypadku J. K. (1) (w sprawie IIIU 1027/15), który miał dwa źródła dochodu: wynagrodzenie z A. oraz rentę. Przy przyznawaniu świadczeń brano pod uwagę jedynie wysokość jego wynagrodzenia. Jest to o tyle znaczące, że przy uwzględnieniu jego dochodów z renty, wysokość jego świadczeń byłaby niższa. Ponadto o tym, że nie brano pod uwagę sytuacji materialnej pracowników przy przyznawaniu świadczeń, świadczy zdaniem Sądu to, że odwołujący nie uwzględniał dodatkowych dochodów pracownika oraz wysokości zarobków małżonków swych pracowników. Przykładowo K. J. (w sprawie IIIU 1014/15) uzyskiwał świadczenia socjalne w wysokości adekwatnej do osoby, która uzyskuje dochód w wysokości do 2.000zł lub 2.500zł, w zależności od okresu i wysokości jego zarobków w A.. Tymczasem w spornym okresie zarówno on jak i jego żona otrzymywali także emerytury. Okoliczność ta nie była brana pod uwagę przy ocenie wysokości jego dochodów oraz sytuacji materialnej. Gdyby bowiem pracodawca uwzględnił ten fakt – to świadczenia socjalne winny być przyznane w niższej wysokości. Podobna sytuacja zachodzi w przypadku J. M. (1) ((...)), który pobierał rentę. Z zestawienia jego wynagrodzeń (k. 26 akt IIIU 1046/15) wynika, iż w miesiącach, które brano pod uwagę zgodnie z zarządzeniami prezesa, osiągał wynagrodzenia poniżej 2.000zł (za wyjątkiem października 2010r.). Gdyby pracodawca uwzględnił fakt pobierania przez niego renty – to wówczas przekroczyłby pierwszy próg dochodowy, wynikający z zarządzeń i świadczenia socjalne winny być przyznane w innej wysokości.

Analiza list pracowników otrzymujących świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia wskazuje nadto, że niektórzy pracownicy otrzymywali świadczenia w wysokości niższej niż minimalna, przewidziana w zarządzeniach Prezesa. Dotyczy to S. D., D. Z., P. P. (t. I k. 605-607 akt kontroli ZUS), Z. K., M. M. (2) (t. II k. 629-631 akt kontroli ZUS), G. D., Z. K., D. K., P. Ż. (t. II k. 867 -869 akt kontroli ZUS). E. O., pytana o powód przyznania znacznie niższych kwot, nie potrafiła tego wyjaśnić, a przecież to ona sporządzała listy pracowników i proponowała przyznanie konkretnych kwot. Także K. W. (1) nie potrafił dokładnie określić, jakie okoliczności zdecydowały o przyznaniu w/w osobom tych konkretnych kwot. Z jego zeznań, składanych w dniu 11.04.2016r. wynika jednak, że brano w tych przypadkach pod uwagę m.in. staż pracy w zakładzie. Potwierdzeniem tego, zdaniem Sądu, są poczynione na listach ołówkiem adnotacje o dacie zatrudnienia danego pracownika. E. O., zeznała, że to nie ona czyniła te adnotacje. Zdaniem Sądu zostały one naniesione przez pracownika ZUS, w toku kontroli, podobnie jak poczynione na listach adnotacje o tym, że dana osoba jest rencistą.

Zeznanie Z. K. (w sprawie IIIU 1017/15) potwierdza, że w tym przypadku decydującym kryterium był staż pracy. Z. K. został bowiem zatrudniony od dnia 01.03.2012r. i z tytułu Świąt Wielkanocnych w marcu 2012r. otrzymał kwotę zaledwie 100zł, choć z Zarządzenia Prezesa Nr 2 wynika, że przy swoich dochodach powinien otrzymać kwotę 500zł. Z pisma odwołującej spółki z dnia 18.04.2016r. (k. 77a.s.) wynika zaś, że G. D. został zatrudniony w dniu 01.10.2012r., D. K. od dnia 01.11.2012r. a P. Ż. od dnia 04.04.2012r. Uzasadnionym jest więc wniosek, że m.in. w ich przypadku na wysokość świadczenia miał też wpływ staż pracy w spółce.

Zauważyć w tym miejscu należy, że wprawdzie Zarządzenie prezesa Nr (...) (t. I k. 95 akt kontroli ZUS) określało jako minimalną kwotę świadczenia z okazji Bożego Narodzenia na sumę 450zł, to analiza list wypłat (t. I k. 605-609 akt kontroli ZUS) wskazuje, że faktycznie jako minimalną – co do zasady przyjęto kwotę świadczenia w wysokości 430zł, bowiem żaden z pracowników nie otrzymał sumy 450zł. K. W. (1), odnosząc się do powyższej kwestii zeznał, że skoro żadna osoba nie otrzymała kwoty 450zł, to oznacza, że minimalną kwotą było 430zł, a w zarządzeniu jest pomyłka, do której doszło przy jego przepisywaniu.

W toku postępowania Sąd zobowiązał płatnika do wskazania wysokości wynagrodzeń pracowników w miesiącach, które – zgodnie z zarządzeniami prezesa, były brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń i dofinansowania. Znajduje się ono na k. 65-69a.s. Wprawdzie w zestawieniu tym – z uwagi na tajemnicę wysokości zarobków – nie wskazano nazwisk pracowników, lecz każda osoba ma przypisany numer porządkowy, co pozwala na zidentyfikowanie pracownika. W każdej ze spraw zostało bowiem jednocześnie złożone zestawienie zarobków, obejmujące tylko jednego konkretnego pracownika, a wskazany tam nr porządkowy pracownika odpowiada numerowi na liście ogólnej. Takie zestawienie co do E. L. (1) znajduje się na k. 76a.s. Porównanie kwot widniejących w tych zestawieniach z progami dochodowymi w zakładzie, wynikającymi z zarządzeń prezesa wskazuje, iż pracownicy otrzymywali świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet oraz dofinansowanie wypoczynku

urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w takiej wysokości, jaka odpowiadała wysokości zarobków w zakładzie i progom dochodowym w zarządzeniach. Ubezpieczony E. L. (1) otrzymywał wynagrodzenie niższe niż 2.000zł, dlatego otrzymał świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia w wysokości odpowiadającej I progowi dochodowemu zarządzeń prezesa. Przyjęcie kryterium zarobków brutto w zakładzie szczególnie widoczne jest w przypadku małżonków, którzy otrzymywali różne kwoty, a przecież ich sytuacja socjalna była taka sama. Dotyczy to np. świadczenia z okazji Świąt Wielkanocy w 2010r. Listy pracowników otrzymujących to świadczenie znajdują się na k. 113-123 t. I akt kontroli ZUS. Małżonkowie: B. i Z. M. (1), R. i P. Z. otrzymali inne kwoty. Przykładowo, B. M. otrzymała wówczas 400zł a jej mąż, Z. kwotę 380zł. Z zestawienia zarobków B. M. (k. 26 akt IIIU 1047/15) wynika, iż jej wynagrodzenie brutto w lutym 2010r. wyniosło 1.952zł (i mieściło się w I proggu z zarządzenia prezesa) a z zestawienia zarobków Z. M. (1) (k. 26 akt IIIU 1048/15) wynika, iż jego wynagrodzenie brutto w lutym 2010r. wyniosło 2.502zł (i mieściło się w II proggu z zarządzenia prezesa). Podobna sytuacji dotyczy świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia w 2010r., które małżonkowie B. i Z. M. (1) otrzymali w innych kwotach (listy k. 361-365 t. I akt kontroli ZUS). B. M. otrzymała wówczas 480zł a jej mąż, Z. kwotę 430zł. Z zestawienia zarobków B. M. wynika, iż jej wynagrodzenie brutto w październiku 2010r. wyniosło 2.552zł (i mieściło się w II proggu z zarządzenia prezesa) a z zestawienia zarobków Z. M. (3) wynika, iż jego wynagrodzenie brutto w październiku 2010r. wyniosło 3.202zł (i mieściło się w III proggu z zarządzenia prezesa). Identyczna sytuacja co do małżonków M. zachodzi też w przypadku świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych w 2011r. (k. 375-379 t. I akt kontroli ZUS) oraz świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia w 2011r. i w 2012r. (k. 605-609 t. I akt kontroli ZUS, k. 867-871 t. II akt kontroli ZUS). Podobnie różnej wysokości świadczenia otrzymali w 2010r. małżonkowie I. i S. N.. I. N. otrzymała świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w 2010r. w kwocie 480zł a S. N. w kwocie 430zł. Z zestawienia zarobków I. N. (k. 27 akt IIIU 1050/15) wynika, iż jej wynagrodzenie brutto w październiku 2010r. wyniosło 2.852zł (i mieściło się w II proggu z zarządzenia prezesa) a z zestawienia zarobków S. N. (k. 26 akt IIIU 1051/15) wynika, iż jego wynagrodzenie brutto w październiku 2010r. wyniosło 3.252zł (i mieściło się w III proggu z zarządzenia prezesa).

O pominięciu sytuacji socjalnej pracowników a kierowaniu się tylko wysokością ich zarobków w zakładzie świadczy też fakt, iż pracownicy otrzymywali świadczenia pieniężne w mniejszej wysokości, chociaż ich sytuacja socjalna była gorsza od sytuacji innych pracowników. Tytułem przykładu można wymienić M. M. (4). Z jego zeznań, składanych w sprawie IIIU 1045/15 wynika, że we wspólnym gospodarstwie domowym pozostawał z niepracującą żoną oraz dziećmi. Z zestawienia jego zarobków (k. 27 akt IIIU 1045/15) wynika natomiast, iż jego wynagrodzenie brutto w lutym 2010r. wyniosło 2.552zł i mieściło się w II proggu z Zarządzenia prezesa, dlatego otrzymał świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w kwocie 380zł. Jego wynagrodzenie w październiku 2010r. wyniosło więcej - 3.252zł (mieściło się w III proggu z Zarządzenia prezesa), dlatego otrzymał świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w 2010r. w kwocie 430zł, tj. najniższej z możliwych. Podobna sytuacja nastąpiła w lutym i w październiku 2011r. oraz w lutym i październiku 2012r. Tymczasem, biorąc pod uwagę fakt, iż M. M. (4) był jedyną osobą pracującą w rodzinie, należałoby oczekiwać, iż otrzyma świadczenia w najwyższej wysokości. Nadto jego sytuacja w latach 2010-2012 nie zmieniała się istotnie, a mimo tego otrzymywał świadczenia z zfsś w wysokości odpowiadającej różnym progom dochodowym w zakładzie. Powyższe świadczy o tym, że wysokość kwot z zfsś faktycznie zależała od wysokości zarobków w zakładzie. Analiza wykazów zarobków pozostałych pracowników również wskazuje, iż ich wynagrodzenie w spółce (...) zmieniało się, co powodowało przechodzenie do wyższego lub niższego proggu dochodowego i zawsze otrzymywali świadczenia pieniężne przynależne konkretnym progom dochodowym zarobków, wskazanym w zarządzeniach prezesa (przykładowo J. M. (3) w sprawie IIIU 1039/15 czy D. O. w sprawie IIIU 1052/15). Z wykazu zarobków (k. 27 akt IIIU 1052/15) wynika, iż wynagrodzenie D. O. w miesiącach, które były brane pod uwagę, zgodnie z zarządzeniami prezesa, kształtowało się od 1.652zł do 3.302zł a analiza list wypłat świadczeń z zfsś wskazuje, iż otrzymywała ona świadczenia należne wg progów dochodowych, w których kształtowało się jej wynagrodzenie. Wynagrodzenie J. M. (3) wynosiło zaś od 2.452zł do 3.852zł i w różnych okresach odpowiadało II lub III progowi dochodowemu z Zarządzeń prezesa. Wynagrodzenie P. M. (sprawa IIIU 1044/15) kształtowało się od 2.402zł do 4.052zł i odpowiadało II lub III progowi dochodowemu z Zarządzeń prezesa.

Analiza wykazów zarobków pracowników i wysokości świadczeń wskazuje też, że płatnik nie uwzględniał faktu posiadania przez pracownika jeszcze innych dochodów, oprócz wynagrodzenia za pracę. Posiadanie takich dochodów niewątpliwie wpływało zaś na ocenę sytuacji socjalnej pracownika. Dotyczy to m.in. E. M. (sprawa IIIU 1040/15). Z zestawienia jego zarobków (k. 34 akt IIIU 1040/15) wynika, iż nie przekraczało ono 2.000zł, zaś z list pracowników otrzymujących pomoc finansową z zfsś wynika, iż otrzymywał on świadczenia w kwocie najwyższej, gdyż jego zarobki mieściły się zawsze w I (najniższym) progu dochodowym. Tymczasem, jeśli byłby uwzględniony fakt pobierania przez niego renty, musiałoby to skutkować przyznawaniem mu świadczeń w mniejszej kwocie, niż je otrzymał. Z zeznań stron oraz naniesień dokonanych ołówkiem przez pracownika ZUS na listach pracowników otrzymujących świadczenia pieniężne wynika, iż renty pobierali też m.in. J. M. (4), H. S., W. B., J. M. (2), S. P., J. K. (1), J. W.. Wszyscy oni otrzymali świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia w najwyższej kwocie. Podobnie należy odnieść się do faktu, iż niektórzy pracownicy pobierali emeryturę (np. J. K. (2), K. J., W. K.).

Opisane wyżej mechanizmy i wnioski dotyczą też dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). Również i ono było przyznawane w zależności od wynagrodzenia pracownika w spółce. Przykładowo, w 2011r. małżonkowie I. i S. N., otrzymali inne kwoty dofinansowania: I. N. otrzymała 1.200zł (t. I k. 441 akt kontroli ZUS) a S. N. otrzymał 1.100zł (t. I k. 405 akt kontroli ZUS). W kwietniu 2011r. miał bowiem wynagrodzenie wyższe niż 2.501zł, a więc odpowiadające II progowi dochodowemu z zarządzenia prezesa, zaś jego żona miała wynagrodzenie mniejsze niż 2.500zł (I próg dochodowy), dlatego otrzymała dofinansowanie w większej kwocie. Taka sytuacja zachodzi też w przypadku małżonków B. i Z. M. (1). Z. M. (1) zawsze otrzymywał dofinansowanie w kwocie 1.100zł, bowiem jego zarobki brutto w spółce mieściły się w progu powyżej 2.500zł do 4.000zł. Jego żona, B. M., w 2011 i 2012r. otrzymała zaś dofinansowanie w kwocie 1.200zł (najwyższej), gdyż jej zarobki brutto w miesiącu branym pod uwagę przy przyznawaniu dofinansowania (kwiecień) stanowiły kwotę poniżej 2.500zł.

E. L. (1) otrzymał to dofinansowanie w czerwcu 2010r., w lipcu 2011r. i w maju 2012r. w takiej samej wysokości - 1.200zł, bowiem jego wynagrodzenie w kwietniu każdego roku (tj. miesiącu branym pod uwagę zgodnie z zarządzeniami prezesa w sprawie tego dofinansowania) wynosiło mniej niż 2.000zł i mieściło się w I progu dochodowym, określonym w zarządzeniu prezesa, dotyczącym tego dofinansowania. Analiza wykazów zarobków pozostałych pracowników w kwietniu 2010r., kwietniu 2011r. i kwietniu 2012r. również wskazuje, iż ich wynagrodzenie w spółce (...) zmieniało się, co powodowało przechodzenie do wyższego lub niższego progu dochodowego i otrzymywali dofinansowanie przynależne konkretnym progom dochodowym zarobków, wskazanym w zarządzeniach prezesa.

E. L. (1) nie otrzymał wprawdzie dofinansowania do wypoczynku dzieci i młodzieży, ani świadczenia z okazji Dnia Kobiet, lecz Sąd badał także sposób przyznawania kwot z tego tytułu, aby uzyskać pełen obraz sposobu działania pracodawcy przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS.

Świadek E. O. pytana o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży zeznała, że pracownicy składali do niej wnioski, dołączając do niego fakturę lub inny dowód poniesienia kosztów wyjazdu dziecka. Następnie świadek na wniosku czyniła adnotację o propozycji dofinansowania zgodnie z § 7 regulaminu ZFŚS i całość dokumentacji zanosila do prezesa spółki, który podejmował decyzję o dofinansowaniu i jego wysokości. Na okoliczność przyznawania kwot dofinansowania wypoczynku dla dzieci i młodzieży Sąd przesłuchał też K. W. (2) i K. W. (1). Z zeznań w/w świadków jednoznacznie wynika, iż to K. W. (2) lub K. W. (1) podejmowali decyzję o wysokości dofinansowania, przy czym nie przyjmowano progów dochodowych i w kwestii zasad tych wypłat nie były wydawane zarządzenia prezesa. Z ich zeznań wynika też, że wszystkim pracownikom, co do zasady, przyznawano dofinansowanie w pełnej kwocie, którą wydatkowali oni na wypoczynek swych dzieci. K. W. (2), przesłuchiwany w Sądzie w dniu 30.03.2016r. zeznał, że wszystkim pracownikom przyznawano pełną kwotę poniesionych kosztów, ponieważ wniosków o dofinansowanie było mało i dlatego przyjęto zasadę, że zwracana jest całość kosztów, tj. dofinansowanie w wysokości 100% poniesionych kosztów wypoczynku dziecka. Nadto zeznał, iż przyznając dofinansowanie nie kierowano się zasadą dochodowości i sytuacją materialną pracownika. K. W. (1), przesłuchiwany na rozprawie w dniu 11.04.2016r. zeznał zaś, że jeżeli dziecko odpoczywało w kraju, zwracano całość kosztów, natomiast w przypadku pracownika A. Z., dofinansowano

wypoczynek dzieci częściowo, gdyż dwójka jego dzieci wylatywała do USA. Prezes Spółki podkreślał, że ponieważ chodziło o dofinansowanie do wypoczynku dzieci, zarząd stanął na stanowisku, że skoro są pieniądze z funduszu socjalnego, to należy je wykorzystać.

Z akt kontroli ZUS wynika, iż w 2010r. wnioski o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży składali: M. B. (t. I k. 129-131 akt ZUS), E. O. (t. I k. 139-141 akt ZUS), M. W. (t. I k. 143-145 akt kontroli ZUS), A. Z. (t. I k. 269-273 akt kontroli ZUS). Tylko w przypadku A. Z. dofinansowanie wyniosło 3.500zł na ogólny koszt wyjazdu 4.860zł, dla pozostałych osób dofinansowanie wyniosło 100% kosztów wypoczynku. W 2011r. wnioski o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży składali: M. W. (t. I k. 395-397 akt kontroli ZUS), D. O. (t. I k. 399-401 akt kontroli ZUS). W obu przypadkach wysokość dofinansowania wyniosła 100%. W 2012r. wnioski o dofinansowanie wypoczynku dla dzieci i młodzieży składali: W. G. (t. II k. 687-689 akt kontroli ZUS), K. D. (t. II k. 739-741 akt kontroli ZUS), D. O. (t. II k. 743-745 akt kontroli ZUS), D. S. (t. II k. 827-829 akt kontroli ZUS), M. B. (t. II k. 853-855 akt kontroli ZUS) i A. Z. (t. II k. 856 akt kontroli ZUS). Tylko w przypadku A. Z. dofinansowanie wyniosło 2.100zł na ogólny koszt wyjazdu 3.059zł, dla pozostałych osób dofinansowanie wyniosło 100% kosztów wypoczynku. Z powyższego wynika, iż jedynie w przypadku A. Z. dofinansowanie wyniosło mniej niż 100%, przy czym z zeznań K. W. (1) i K. W. (2) wynika, iż było to spowodowane tym, że jego dzieci wyjeżdżały do USA, gdzie duży był koszt biletów. W przypadku pozostałych osób dofinansowanie wyniosło 100%. Tymczasem trudno uznać, aby sytuacja socjalna w/w osób była taka sama. Skoro co do zasady dofinansowanie wyniosło 100% oznacza to, iż nie badano sytuacji socjalnej tych osób i wysokość dofinansowania nie była zależna od tej sytuacji. Nadto z zeznań K. W. (1) i K. W. (2) wynika, iż wysokość dofinansowania dla A. Z. zależała tylko od ich decyzji, a nie była umotywowana sprawdzalnymi przesłankami co do sytuacji socjalnej.

Płatnik składek w latach 2010-2012 wypłacał również świadczenia pieniężne z okazji Dnia Kobiet. Listy wypłat tego świadczenia znajdują się na k. 125-127 t. I akt kontroli ZUS, na k. 373 t. I akt kontroli ZUS i na k. 627 t. II akt kontroli ZUS. Jak już podniesiono wyżej, w kwestii wypłat tego świadczenia prezes zarządu wydawał Zarządzenia, w których wskazano, iż wysokość świadczenia była uzależniona od wysokości wynagrodzenia brutto. Z zeznań E. O. i K. W. (1) wynika zaś, że sposób przyznawania tego świadczenia pieniężnego oraz świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia był taki sam. Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez E. O., zatrudnioną na stanowisku kierownika kadr i administracji. Na liście wskazano nazwisko i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana prezesowi, K. W. (1), który wydawał dyspozycję wypłaty.

Sąd badał, czy wypłata w/w świadczenia ma podstawę w regulaminie ZFŚS. K. W. (1), zeznając na tę okoliczność w dniu 20.01.2016r. zeznał, iż nie ma ono oparcia w regulaminie. Także zdaniem Sądu wypłata świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet nie ma podstawy w Regulaminie ZFŚS. Wniosek taki wynika z analizy treści tego regulaminu, a w szczególności § 7, gdzie nie wymieniono takiego świadczenia. Wprawdzie w § 7 ust. 7 wskazano zakup drobnych upominków, lecz wypłata kwoty pieniężnej nie mieści się w definicji takiego upominku, bowiem w § 7 ust. 7 chodzi o upominek rzeczowy, gdyż tylko taki może być zakupiony. Skoro zaś świadczenia pieniężne z okazji Dnia Kobiet zostały wypłacone każdej z kobiet, świadczących pracę, nie jest to też pomoc materialna, o której mowa w § 7 ust. 4 regulaminu ZFŚS.

W toku postępowania Sąd zobowiązał płatnika do złożenia pisma wyjaśniającego charakter świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. W odpowiedzi płatnik wskazał, że miało ono charakter mieszany, gdyż częściowo był to rodzaj upominku okolicznościowego, a częściowo stanowiło ono pomoc materialną związaną z wydatkami dotyczącymi tego dnia (pismo z 06.04.2016r. k. 63-64 akt IIIU 1034/15). Jeżeli przyjmie się tę koncepcję, to wówczas i tak należy uznać, że świadczenie to było wypłacane wbrew postanowieniom regulaminu. Wprawdzie okazją do jego przyznania był Dzień Kobiet, lecz skoro miałyby ono stanowić pomoc materialną, to ten element przeważałaby w ocenie charakteru tego świadczenia, zwłaszcza, że wysokość tego świadczenia była różna. Pracodawca potraktował je więc jako świadczenie ulgowe. Już tylko na marginesie wskazać trzeba, że przesłanką do udzielenia pomocy z zgśś nie mogą być wydarzenia niezwiązane z pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników, a do takich należy zaliczyć Dzień Kobiet. Przyjęcie koncepcji płatnika o pomocy materialnej powoduje, iż świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet należałoby zaliczyć

do świadczeń ulgowych, co skutkowałoby jego oceną pod kątem zachowania rygorów z art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Przy przyjęciu tej koncepcji trzeba uznać, że świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet było wypłacane z naruszeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jak już Sąd szczegółowo wskazał wyżej, E. O., przygotowując listę osób, otrzymujących świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet, nie badała dokładnie sytuacji materialnej i socjalnej danej osoby, w tym wysokości dochodu na jednego członka rodziny. Oprócz okoliczności, omówionych w pierwszej części uzasadnienia, dotyczących sposobu przyznawania tego świadczenia, rozmów z pracownikami, świadczy o tym analiza list wypłat i porównanie widniejących tam kwot z zarządzeniami prezesa, dotyczącymi zasad wypłaty tego świadczenia, które znajdują się na 70A a.s. Lista świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet w 2010r. znajduje się na k. 125 t. I akt kontroli ZUS. Wysokość przyznanych kwot odpowiada progom dochodowym wynagrodzenia, wskazanym w zarządzeniach prezesa. W zarządzeniu Nr (...) z dnia 08.03.2010r. (k. 70A a.s.) wskazano, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2010r.:

- do 2.200zł - świadczenie pieniężne w wysokości 260zł,
- od 2.201zł do 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 230zł,
- powyżej 3.000zł - świadczenie pieniężne w wysokości 200zł.

Przykładowo, z zestawienia wysokości zarobków D. O. w sprawie IIIU 1053/15 (k. 27) i list wypłat świadczenia z okazji Dnia Kobiet wynika, iż w styczniu 2010r. otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.102zł i otrzymała świadczenie w kwocie 260zł. Z zestawienia wysokości zarobków I. N. w sprawie IIIU 1050/15 (k. 27) i list wypłat świadczenia z okazji Dnia Kobiet wynika, iż w styczniu 2010r. otrzymała wynagrodzenie w kwocie 2.102zł i otrzymała świadczenie w kwocie 260zł.

Podkreślić też trzeba, że świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet nie można potraktować jako bonu, bowiem byłoby to sprzeczne ze stanowiskiem samego płatnika, przedstawionym w piśmie z dnia 06.04.2016r. (k. 63-64 a.s.). Nadto przesłanką udzielenia pomocy nie mogą być wydarzenia nie związane z pogorszeniem sytuacji pracownika, a takim wydarzeniem jest Dzień Kobiet (tak np. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyroku z dnia 15.10.2014r., IIIAUa 397/14 – portal orzeczeń). Dzień Kobiet - odmiennie od świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy- nie wymaga ponoszenia przez kobiety dodatkowych wydatków.

Reasumując należy uznać, iż pracownicy odwołującej Spółki otrzymywali wszystkie świadczenia z ZFŚS z pominięciem kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i bez badania sytuacji socjalnej pracowników. Z zeznań prezesa K. W. (1) oraz przesłuchanych świadków wynika, iż świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet oraz dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), były przyznawane wg takiego samego mechanizmu. Omówiony powyżej materiał dowodowy wskazuje zaś, że powyższe świadczenia pieniężne oraz dofinansowanie do wypoczynku urlopowego, były przyznawane wszystkim pracownikom Spółki w zależności od wysokości wynagrodzenia brutto, tj. zgodnie z wydanymi w tej kwestii Zarządzeniami Prezesa. W niektórych przypadkach stosowano zaś kryterium stażu pracy, gdy pracownik przepracował tylko część roku. Dofinansowanie do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży przyznawano zaś co do zasady – pracownikom składającym wnioski w 100%, nie badając sytuacji socjalnej. Mniejsze kwoty przyznano zaś jedynie w jednym przypadku, przy czym wysokość dofinansowania zależała tylko od swobodnej woli pracodawcy.

Wprawdzie E. L. (1) nie otrzymał dofinansowania do wypoczynku dzieci i młodzieży oraz świadczenia z okazji Dnia Kobiet, lecz analiza zasad przyznawania także tych świadczeń z zfsś pozwoliła na ustalenie, jaka była praktyka pracodawcy przy przyznawaniu świadczeń z zfsś oraz dała dodatkową wiedzę, przydatną dla oceny wiarygodności zeznań prezesa zarządu odwołującej spółki oraz świadków. Skoro bowiem przy przyznawaniu dofinansowania do wypoczynku dzieci i młodzieży nie stosowano kryterium socjalnego i nie badano dokładnie sytuacji socjalnej – to

logiczne jest przyjęcie, że nie czyniono tego także przy przyznawaniu pozostałych świadczeń z zfsś. Logiczne jest też, że skoro co do świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet stosowano kryterium wynagrodzenia w Spółce, a więc opierano się na treści Zarządzenia prezesa co do tego świadczenia pieniężnego, to taki sam sposób postępowania był też co do pozostałych świadczeń pieniężnych. Z zeznań E. O. i K. W. (1) wynika zaś, że świadczenia pieniężne z okazji Bożego Narodzenia, Świąt Wielkanocnych i Dnia Kobiet były przyznawane w taki sam sposób. Z tych względów Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków i K. W. (1) co do tego, że badali indywidualnie sytuację socjalną pracowników. Wniosek ten potwierdza analiza kwot wypłacanych poszczególnym pracownikom oraz porównanie ich z wysokością zarobków brutto w miesiącach wskazanych w Zarządzeniach prezesa i podanymi tam progami dochodowymi.

Sąd nie zgadza się ze stanowiskiem płatnika, który wywodził, iż samo wynagrodzenie pracownika, osiągnięte w zakładzie pracy może być miernikiem jego sytuacji socjalnej. Jak już bowiem wskazano wyżej, sytuacja socjalna zależy od wielu czynników: ilości osób we wspólnym gospodarstwie domowym, wysokości dochodów każdej z tych osób, ich stanu zdrowia. W kwestii przyznawania świadczeń z zfsś w zależności od wysokości wynagrodzenia pracownika w zakładzie wypowiadały się negatywnie m.in. sądy: Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 12.05.2015r. w sprawie IIIAUa 2783/13 (Lex nr 1762077), Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 09.09.2015r. w sprawie IIIAUa 2089/14 (Lex nr 1798661) i w wyroku z dnia 26.05.2015r. w sprawie IIIAUa 1454/14 (LEX nr 1798711).

Zauważyć też należy, iż obowiązujący u płatnika regulamin zfsś wymagał badania sytuacji socjalnej pracownika, dlatego opieranie się pracodawcy na wysokości wynagrodzenia w zakładzie była sprzeczna zarówno z tym regulaminem, jak i art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin wymagał też wniosków o każde świadczenie, a wymóg ten był spełniony tylko w przypadku dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie. Przyznanie świadczenia poza wymaganym trybem - nawet za zgodą przedstawicieli załogi - oznacza zaś naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (wyrok SN – z dnia 20.06.2012r., I UK 140/12). Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca przed przyznaniem spornych świadczeń, nie badał i nie ustalał jaka była sytuacja życiowa, rodzinna, materialna pracowników, którym te świadczenia przyznał, pomijał też fakt osiągania przez pracowników lub ich małżonków i dzieci dochodów z zatrudnienia, renty lub emerytury. Znajdujące się w aktach kontroli ZUS i na k. 70A akt IIIU 1034/15 zarządzenia prezesa zarządu, dotyczące zasad wypłacania świadczeń pieniężnych z okazji Wielkanocy, Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet oraz dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) wskazują na kryterium wysokości zarobków w Spółce – jako na jedyne kryterium wysokości świadczeń i dofinansowania. Przyjęcie takiego kryterium nie ma oparcia w regulaminie zfsś, dlatego nie może być ono stosowane. Nadto, zdaniem Sądu, skoro regulamin zfsś w § 8 pkt 2 wymagał składania wniosków o świadczenia z zfsś, to należało złożyć taki wniosek. Nic nie stało na przeszkodzie w jego złożeniu. Odwołująca spółka zatrudniała w spornych latach 106-109 pracowników, a sprawami socjalnymi zajmowała się dotychczas E. O., nie wymagając pomocy od innych pracowników. Zdaniem Sądu jako kryterium wysokości świadczeń z zfsś można było przyjąć wysokość dochodu na jednego członka rodziny. Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lutego 2008r. II PK 156/07 (OSNP 2009/7-8/96) wskazał, że możliwe jest przyjęcie średniego dochodu na członka rodziny jako usprawiedliwionego kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu świadczeń socjalnych bo jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenia z tego funduszu. Pogląd ten był następnie powtarzany w orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których akcentowano sprzeczność z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wydatkowania środków Funduszu na finansowanie ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z pominięciem wspomnianych kryteriów socjalnych (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25.08.2004r., I PK 22/03, OSNP 2005 Nr 6, poz. 80; z dnia 16.08.2005r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 182; z dnia 6.02.2008r., II PK 156/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 96). Należy podkreślić, iż z zeznań E. O. wynika, że sporządzając listy wypłat świadczeń pieniężnych sprawdzała zarobki danej osoby, dlatego spisanie średniego dochodu na jednego członka rodziny ze złożonego oświadczenia nie byłoby bardziej pracochłonne niż spisanie wysokości dochodu pracownika z wniosku. Z akt kontroli ZUS wynika, iż odwołująca spółka, już po kontroli ZUS, spowodowała wypełnienie przez pracowników

w kwietniu i maju 2015r. wniosków wraz z oświadczeniami o średnim dochodzie na jednego członka rodziny. Nie wymagało to więc dużego nakładu pracy.

Reasumując, W ocenie Sądu w niniejszej sprawie nie można mówić o indywidualnej kwalifikacji pracowników, zgodnie z regułami określonymi w art. 8 ust. 1 w/w ustawy. Wypłata środków z ZFŚS bez zachowania kryteriów, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych powoduje, że w istocie taką wypłatę należy traktować jako dodatek do wynagrodzenia. Brak indywidualnej oceny każdego przypadku w kontekście sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej danej osoby prowadzi do wniosku, że chociaż świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), zostały E. L. (1) wypłacone z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to nie mogą zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne rentowe (Dz. U. Nr 161 poz. 1106 ze zm.). Odwołująca spółka od wartości tych świadczeń z zfsś powinna więc odprowadzić składki.

W tej sytuacji zaskarżona decyzja ZUS jest prawidłowa, dlatego odwołanie podlegało oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania Sąd orzekł w oparciu o art.98 kpc w zw. z § 12 ust.2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 461). W niniejszej sprawie pełnomocnik ZUS wniósł o przyznanie kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych. Sąd przyznał pełnomocnikowi ZUS wynagrodzenie w wysokości 1.200zł. Sąd miał na uwadze, że strona odwołująca jako strona przegrywająca jest zobowiązana zwrócić koszty przeciwnikowi. Sprowadzają się one do kosztów zastępstwa prawnego. Ustalając wysokość tych kosztów, Sąd miał na uwadze, że niniejsza sprawa dotyczy ustalenia podstawy wymiaru składek, dlatego nie jest sprawą o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego i zaopatrzenia emerytalnego a tym samym nie ma zastosowania § 12 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Spraw o zaległe składki na ubezpieczenie społeczne i analogicznie, spraw o podstawę wymiaru składek, nie można zatem zakwalifikować do spraw o świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Wynagrodzenie pełnomocnika organu rentowego za udział w postępowaniu w tego typu sprawach jest uzależnione od wartości przedmiotu sporu (tak np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 27.02.2013r., III AUa 894/12, LEX nr 1305953, postanowienie III Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 24.09.2012r., III AUz 164/12, LEX nr 1220520). Wartość przedmiotu sporu w niniejszej sprawie jest równa wartości świadczeń z zfsś, otrzymanych przez E. L. (1) i wynosi 6.000zł. Zgodnie z § 6 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, przy takiej wartości przedmiotu sporu, stawka minimalna wynosi 1.200zł.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji.