

Sygn. akt IV U 707/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 grudnia 2013r.

Sąd Okręgowy w Elblągu Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSO Tomasz Koronowski

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Tomaszewska

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2013r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z odwołań Zakładu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Z.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 23 lutego 2012r.:

- nr (...), dotyczącej Z. F.,

- nr (...), dotyczącej E. W.,

- nr (...), dotyczącej A. K.,

- nr (...), dotyczącej J. S.

- i nr (...), dotyczącej C. K.

z udziałem zainteresowanych Z. F., E. W., A. K., J. S. i C. K.

o wysokość podstawy wymiaru składek

oddala odwołania.

Sygn. akt IV U 707/12

UZASADNIENIE

Zakład (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Z. zaskarżyła decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w E. z dnia 23 lutego 2012r. o numerach (...), dotyczącą Z. F., (...), dotyczącą E. W., (...), dotyczącą A. K., (...), dotyczącą J. S., (...), dotyczącą C. K. i (...), dotyczącą J. R.. Decyzjami tymi pozwany Zakład ustalił podstawę wymiaru składek za wymienionych wyżej pracowników skarżącej za grudzień lat 2005, 2007 i 2010, co określono szczegółowo w zaskarżonych decyzjach. Pozwany przyjął, że przyznane pracownikom w tych miesiącach świadczenia w postaci bonów nie zostały przyznane z uwzględnieniem kryterium socjalnego. Tym samym nie stanowiły świadczeń z funduszu socjalnego, lecz jedynie świadczenia dodatkowe, które jako takie nie podlegały wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Skarżąca spółka zarzuciła pozwanemu naruszenie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz.U. z 2012r. poz. 592 ze zmianami, dalej powoływanej jako ustawa o ZFŚS), ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2013r. poz. 1442, dalej powoływanej jako ustawa systemowa) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U Nr 161 poz.

1106 ze zmianami, dalej powoływane jako rozporządzenie z dnia 18 grudnia 1998r.), poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że świadczenia wypłacone pracownikom ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dalej: (...)) stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Zdaniem skarżącej spółki pozwany nie przeprowadził żadnego postępowania dowodowego, które potwierdziłoby tezę, iż płatnik składek wypłacał w okresach wskazanych w decyzji bony pieniężne ze środków ZFŚS bez uwzględnienia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Dodatkowo skarżąca spółka podniosła zarzut przedawnienia w świetle obowiązującego od dnia 1 stycznia 2012r. terminu pięcioletniego. W jej ocenie, ustalone zaskarżoną decyzją należności składkowe, uwzględniające jako podstawę wymiaru składek przekazane przez spółkę bony pieniężne, uległy przedawnieniu, gdyż od powstania tych należności do momentu wydania decyzji upłynęło pięć lat.

W odpowiedzi na odwołania pozwany wniósł o jego oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany wskazał, że analiza akt osobowych pracowników spółki, list płac, regulaminu ZFŚS oraz list wypłat bonów doprowadziła do wniosku, iż pracownicy płatnika otrzymywali świadczenia z ZFŚS w oparciu o inne kryteria, niż kryteria socjalne, ponieważ bony były przyznawane w jednakowej wysokości lub o wartości uzależnionej od okresu świadczenia pracy. Nadto wypłata świadczeń z ZFŚS nie następowała na wniosek pracowników, a przy wypłacie bonów nie był uwzględniany dochód na członka rodziny danego pracownika. Dlatego też, zdaniem pozwanego, należy uznać je za przychód w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który stanowi podstawę wymiaru składek. Pozwany nie zgodził się z zarzutem przedawnienia należności, gdyż zaskarżonymi decyzjami nie określono wysokości zobowiązania składkowego, a jedynie ustalono wysokość podstawy wymiaru składek, do której nie ma zastosowania przywołana przez skarżącą podstawa prawa.

Postanowieniami z dnia 7 października 2013r. sprawy dotyczące decyzji wymienionych na wstępie uzasadnienia połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Z uwagi na zgon zainteresowanego J. R. w toku procesu, postanowieniem z dnia 20 grudnia 2013r. sprawę dotyczącą decyzji nr (...) wyłączono do odrębnego rozpoznania. Skutkiem tego decyzje, odwołania od których rozstrzygnięto w niniejszej sprawie, dotyczyły świadczeń z ZFŚS przyznanych w grudniu 2007r. i grudniu 2010r.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Skarżąca Spółka (...) – Zakład (...) z siedzibą w Z. w dniu 30 sierpnia 1998r. ustanowiła Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Regulamin ten przewiduje wydatkowanie środków Funduszu na: wypoczynek urlopowy pracowników i ich rodzin, działalność kulturalno – oświatową, działalność sportowo – rekreacyjną, pomoc materialno – rzeczową, pomoc zwrotną na cele mieszkaniowe oraz pomoc bezzwrotną na cele mieszkaniowe.

W latach 2004, 2005, 2007 i 2010 skarżąca dokonała wypłaty świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w formie bonów pieniężnych. Świadczenia wypłacane były w miesiącu grudniu każdego z ww. lat, przy czym w 2004r. świadczenie wypłacono 188 osobom, w 2005r. świadczenie wypłacono 194 osobom, w 2007r. świadczenie wypłacono 251 osobom, zaś w 2010r. 321 osobom. Bony w większości zostały wypłacone w zasadzie w jednakowej wysokości, gdyż jedynie w stosunku do pracowników, którzy podjęli pracę w trakcie trwania danego roku kalendarzowego, wysokość bonów uzależniona była od okresu świadczenia pracy na rzecz wnioskodawczyni (dotyczyło to jednego z zainteresowanych w niniejszej sprawie – Z. F.). Bony wypłacono na podstawie decyzji Zarządu Spółki oraz rady pracowniczej zakładu. Przy rozdzielaniu bonów nie było brane pod uwagę kryterium dochodowe przypadające na członka rodziny każdego z pracowników. Wypłata bonów nie następowała na wniosek pracowników. Zainteresowanym pracodawca wypłacił z funduszu socjalnego w formie bonów: Z. F. 61 zł w grudniu 2010r., E. W., J. S. i C. K. po 124 zł w grudniu 2007r. i po 183 zł w grudniu 2007r. oraz A. K. 183 zł w grudniu 2010r.

(bezsporne, ponadto regulamin ZFŚS k.11-26, listy wydanych bonów towarowych k.27-205, protokół przesłuchania głównej księgowej – E. Z. k. 207-208 – akta kontroli)

Pozwany przeprowadził postępowanie kontrolne mające na celu ustalenie między innymi prawidłowości obliczania składek na ubezpieczenia społeczne, zgłaszania do ubezpieczeń społecznych, ustalania uprawnień do świadczeń z ubezpieczeń społecznych. W wyniku przeprowadzonego postępowania pozwany ustalił, że w grudniu lat 2004, 2005,

2007 i 2010 płatnik składek nie obliczył i nie rozliczył składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych od bonów pieniężnych wypłaconych pracownikom finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Z dalszych ustaleń pozwanego wynikało, że przy przyznawaniu świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie uwzględniono sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników.

Zastrzeżenia do protokołu kontroli wniósł płatnik składek podnosząc, że wbrew zapisom protokołu, skarżąca spółka przyznała swoim pracownikom bony uwzględniając ich sytuację życiową, rodzinną i materialną. Pracodawca zbadał kryteria niezbędne do przyznania świadczeń, bowiem zbadał wysokość osiąganego przez pracowników wynagrodzenia, w oparciu o akta osobowe zaznajomił się z ich sytuacją rodzinną, nadto przyznanie pomocy materialnej wynikało z potrzeb pracowników – bony otrzymali w okresie Świąt Bożego Narodzenia, zatem w okresie zwiększonych wydatków. Skarżąca zarzuciła pozwanemu, że ustalenia protokołu nie są poparte żadnymi dowodami, zaś pozwany dokonał nadinterpretacji przepisów prawa, gdyż nie wszystkie świadczenia przyznawane w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych muszą być przyznane w oparciu o kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, co jednak, jak podkreśliła wnioskodawczyni, nie zmienia faktu, że pomoc materialna w postaci bonów została przyznana przez płatnika z uwzględnieniem ww. kryteriów. Pozwany nie rozpoznał powyższych zastrzeżeń z uwagi na niewskazanie przez skarżącą stosownych środków dowodowych.

W oparciu o pokontrolne ustalenia pozwany wydał w dniu 23 lutego 2012r. zaskarżone decyzje.

(bezsporne, ponadto protokół kontroli k. 211-228, zastrzeżenia z dnia 16 maja 2011r., odpowiedź na zastrzeżenia z dnia 20 maja 2011r. – w aktach kontroli, decyzje z dnia 23 lutego 2012r.)

Skarżąca spółka zakwestionowała ww. decyzje ZUS, podnosząc w kolejności zarzut:

- przedawnienia należności ustalonych decyzją ZUS, gdyż od momentu powstania tychże należności do momentu wydania decyzji upłynął już obecnie obowiązujący pięcioletni termin przedawnienia należności względem ZUS,

- naruszenia przepisów art. 2 i a art. 8 ustawy o ZFŚS, wskazując, że wydanie decyzji nastąpiło bez przeprowadzenia przez pozwanego pełnego postępowania dowodowego. W tym miejscu skarżąca wskazała nadto, że przyznając bony badała indywidualnie dla każdego pracownika takie kryteria jak wysokość osiąganego wynagrodzenia, sytuację rodzinną w oparciu o akta osobowe oraz potrzeby ubezpieczonego – pomoc przyznawana była w okresie Świąt Bożego Narodzenia. Skarżąca zwróciła również uwagę, że jej pracownicy, to w większości jedyne osoby osiągające wynagrodzenia w rodzinie, mający na utrzymaniu rodziny wielodzietne i osiągające dochody poniżej minimum socjalnego. Przeprowadzenie dodatkowych czynności mających na celu zbadanie sytuacji ubezpieczonych, byłoby bezzasadne, gdyż sytuacja ubezpieczonych była skarżącej znana, a koszty tych czynności przewyższałyby wysokość otrzymywanej przez pracowników pomocy materialnej. Skarżąca, powołując się na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008r., sygn. II PK 74/08, podniosła również, że regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać zasady korzystania z tych świadczeń. Tak więc przyznanie bonów pieniężnych nie zawsze musi się odbywać wyłącznie według kryterium socjalnego;

- naruszenia art. 18 ust. 1 i art. 20 ustawy systemowej w związku z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998r. poprzez przyjęcie, że świadczenia z ZFŚS nie stanowią podstawy wymiaru składek wyłącznie, gdy są przekazywane według kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, tj. wg. art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zdaniem skarżącej, zakaz ustalania podstawy wymiaru składek rozciąga się na wszelkie świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, także na te, które zostały ustalone w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, choć jak podkreśliła, przyznając bony pracownikom, uwzględnione zostały kryteria z art. 8 ust. 1 ww. ustawy.

W ocenie Sądu odwołania skarżącej nie zasługiwały na uwzględnienie.

W pierwszym rzędzie należy wyjaśnić, że stan faktyczny sprawy z zakresie wystarczającym dla rozstrzygnięcia w istocie nie był sporny. Nie kwestionowano wartości bonów przyznanych poszczególnym zainteresowanym, okoliczności, że znana była skarżącej treść akt osobowych jej pracowników, czy wartości minimów socjalnych. Wydając zaskarżone decyzje pozwany przyjął natomiast, że sytuacja życiowa, majątkowa i rodzinna zainteresowanych nie została przez skarżącą zbadana na tyle, że można przyjąć, iż przy udzielaniu zakwestionowanej pomocy ze środków ZFŚS, wypełnione zostało kryterium socjalne. Skoro zakwestionowano zgodność z przepisami prawa działań skarżącej przy przyznawaniu pomocy z ZFŚS to spór ograniczał się jedynie do oceny prawnej niekwestionowanego stanu faktycznego. Skutkowało to pominięciem na podstawie art. 227 kpc dowodu po pierwsze z akt osobowych zainteresowanych, notabene nieprzedłożonych przez skarżącą pomimo wyraźnego zobowiązania, po drugie z przesłuchania zainteresowanych na okoliczność ich sytuacji materialnej i rodzinnej w dacie wypłaty przedmiotowych świadczeń. Co do oddalenia wniosku o przesłuchanie zainteresowanych należy dodatkowo wyjaśnić (co zostanie szczegółowo omówione niżej), że dla oceny, czy zastosowano kryterium socjalne przy przyznaniu pracownikom świadczeń z ZFŚS, istotna jest nie tyle sytuacja materialna i rodzina zainteresowanych, co okoliczność, czy sytuacja ta została dostatecznie zbadana przez pracodawcę. Tej okoliczności nie dotyczył ani spór, ani oddalony wniosek dowodowy.

Przechodząc do omówienia zarzutów wnioskodawczyni należy wyjaśnić, że powołała się ona na przepis art. 24 ust. 4 ustawy systemowej i podniosła, że pozwany bezprzedmiotowo ustalił wysokość podstawy wymiaru składek w sytuacji, gdyż z uwagi na upływ terminu przedawnienia, samo zobowiązanie wygasło.

Nawet gdyby podzielić stanowisko skarżącej, że przed ustaleniem wysokości podstawy wymiaru składek pozwany winien wstępnie ustalić, czy składki obliczone od tej podstawy nie uległy już przedawnieniu, to w pierwszej kolejności należy jednak zauważyć, że do dnia 31 grudnia 2011r. obowiązywał dziesięcioletni termin przedawnienia należności z tytułu składek wobec ZUS. Od dnia 1 stycznia 2012r., na podstawie art. 11 ust. 1 lit. a ustawy z dnia 16 września 2011r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców (Dz.U. Nr 232 poz. 1378), wprowadzono pięcioletni okres przedawnienia należności z tytułu składek. Należy jednak podkreślić, że nowe brzmienie przepisu art. 24 ust. 4 ustawy systemowej znajduje zastosowanie do terminów przedawnienia, których bieg rozpoczął się przed dniem 1 stycznia 2012r., z tym jednak zastrzeżeniem, że w takim przypadku pięcioletni bieg przedawnienia liczony jest od dnia 1 stycznia 2012r., jeśli zaś przedawnienie rozpoczęte przed dniem 1 stycznia 2012r. miało nastąpić wcześniej – zgodnie z brzmieniem wcześniejszych przepisów – wówczas jego upływ następowałby z upływem tego wcześniejszego terminu. Skarżąca bezpodstawnie przyjęła więc rozpoczęcie biegu pięcioletniego okresu przedawnienia począwszy od dnia wymagalności składki. W stosunku do należności, które nie uległy przedawnieniu do dnia 31 grudnia 2011r., pięcioletni okres przedawnienia liczony może być dopiero od dnia 1 stycznia 2012r. W niniejszej sprawie najwcześniejsza należność składkowa dotyczyłaby miesiąca grudnia 2007r., której wymagalność przypadałaby w styczniu 2008r. Zatem dziesięcioletni okres przedawnienia upływałby w styczniu 2018r. Tak więc zarówno w dacie wejścia w życie przepisu ustalającego pięcioletni termin przedawnienia należności z tytułu składek, jak i w dacie wydania zaskarżonych decyzji, hipotetyczna należność składkowa była wciąż wymagalna. W świetle powyższego, zarzut bezpodstawnego ustalenia przez pozwanego podstawy wymiaru składek z uwagi na przedawnienie, nie mógł być uwzględniony.

Odnosząc się zaś do zasadności niewyłączenia z podstawy wymiaru składek świadczeń w postaci bonów pieniężnych przekazanych przez skarżącą zatrudnionym u niej pracownikom, na wstępie wskazać należy, że podstawowym aktem prawnym regulującym kwestię ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne jest powoływana już wcześniej ustawa systemowa oraz rozporządzenia wydane w oparciu o delegacje w niej zawarte.

Art. 18 ust. 1 ustawy systemowej stanowi, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa między innymi w art. 4 pkt 9 (przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych). W oparciu o delegację zawartą w art. 21 ustawy systemowej, Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał w dniu 18 grudnia 1998r. rozporządzenie w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w którego

§2 wymienione zostały przychody nie stanowiące podstawy wymiaru składek. W punkcie 19 powyższego paragrafu rozporządzenie wskazuje na świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS.

ZFŚS jest formą pomocy socjalnej realizowanej przez pracodawcę i zasadą jest, że fundusz ten musi być wykorzystywany zgodnie z założeniami ustawy o ZFŚS, która w art. 2 pkt 1 definiuje pojęcie działalności socjalnej jako 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. Jednocześnie art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zasada ta nie przewiduje żadnych wyjątków w tym zakresie i nie może jej zmienić w szczególności regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, określający zasady wykorzystywania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, w tym ich podział na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz warunki ich przyznawania. Każdorazowe udzielenie pomocy zarówno rzeczowej, materialnej, jak i finansowej, powinno być więc poprzedzone wcześniejszą weryfikacją sytuacji życiowej, rodzinnej oraz materialnej osoby ubiegającej się o świadczenie.

W ocenie Sądu przeprowadzone postępowanie wykazało, że wypłata bonów pieniężnych przez skarżącą dokonana została z naruszeniem zasad wynikających z ww. przepisów, gdyż nie mieściła się w zakresie i nie realizowała celów działalności socjalnej zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pomoc materialna w formie bonów pieniężnych nie została przewidziana w regulaminie ZFŚS obowiązującym w zakładzie pracy skarżącej spółki. Regulamin ten w dziale V przewiduje wydatkowanie środków Funduszu na: wypoczynek urlopowy pracowników i ich rodzin, działalność kulturalno – oświatową, działalność sportowo – rekreacyjną, pomoc materialno – rzeczową, pomoc zwrotną na cele mieszkaniowe oraz pomoc bezzwrotną na cele mieszkaniowe, przy czym pomoc materialna – rzeczowa – finansowa (ad. 4) realizowana jest poprzez zapomogi bezzwrotne – w przypadku zdarzeń losowych (choroba, śmierć członka rodziny), zapomogi bezzwrotne – dla osób samotnie wychowujących dzieci oraz zapomogi bezzwrotne dla rodzin wielodzietnych.

Sąd oczywiście nie neguje, że miejscowość, w której skarżąca spółka ma swój zakład i z której pochodzi większość zatrudnionych u skarżącej pracowników, znajduje się w obszarze o bardzo dużym stopniu bezrobocia, co daje podstawy do przyjęcia, że pracownicy spółki mogą być jedynymi żywicielami swoich rodzin oraz że ich warunki materialno-bytowe mogą oscylować wokół granicy minimum socjalnego, przez co wielu z nich kwalifikowałoby się do otrzymania pomocy socjalnej. Jednakże nawet jeśli by przyjąć, że przedmiotowe bony pieniężne miały stanowić formę takiej właśnie zapomogi bezzwrotnej, to nie sposób uznać, że wszyscy pracownicy skarżącej stanowili osoby bądź to samotnie wychowujące dzieci, bądź też będące członkami wielodzietnych rodzin. Skarżąca w żaden sposób nie wykazała, aby sytuacja życiowa, materialna i rodzinna każdej z osób, które otrzymały bony, została przez Spółkę zbadana bezpośrednio przed udzieleniem świadczeń w zakresie przekraczającym dane wynikające z akt osobowych pracowników, a swoje stanowisko opierała jedynie na ogólnym stwierdzeniu o strukturalnym bezrobociu panującym w Z. i jego okolicach oraz uzyskiwaniu przez pracowników spółki dochodów poniżej kryterium socjalnego. Twierdzenia o posiadaniu wiedzy o sytuacji materialnej pracownika (w oparciu o wysokość osiąganego przez niego wynagrodzenia), sytuacji rodzinnej (w oparciu o jego akta osobowe) oraz o jego potrzebach (pomoc została udzielona z uwagi na zwiększone wydatki w okresie Świąt Bożego Narodzenia), zdaniem Sądu, nie potwierdzają przeprowadzenia przez pozwaną weryfikacji sytuacji pracowników. Dopiero na etapie postępowania sądowego skarżąca przedstawiła karty wynagrodzeń zainteresowanych wskazując, że w spornych okresach, ich wygodzenie oscylowało w okolicach wynagrodzenia minimalnego. Wnioskodawczyni wskazała wówczas nadto, że rodziny zainteresowanych uzyskiwały „bardzo często” dochody poniżej kwoty minimum socjalnego, jednakże nawet nie twierdziła, a tym bardziej nie wykazała, aby podjęła próbę badania wysokości dochodów innych osób, pozostających z zainteresowanymi w tym samym gospodarstwie domowym. Potwierdza to, że Spółka w dacie przyznania spornej pomocy z ZFŚS nie miała wiedzy na temat sytuacji rodzinnej zainteresowanych, ile ewentualnie osób mieli oni na utrzymaniu. Wobec tego nie

sposób przyjęć, że skarżąca zbadała kryterium dochodowe, tj. dochodu przypadającego na każdego członka rodziny pracownika. Skarżąca ograniczyła się do twierdzenia, że odstąpiła od szerszego badania sytuacji pracowników, gdyż nie chciała generować dodatkowych znacznych kosztów przeprowadzenia takiego badania. Tymczasem odebranie od pracowników powszechnie stosowanych oświadczeń o stanie rodzinnym i dochodach w rzeczywistości wiąże się ze znikomymi kosztami, stanowiącymi niewielki ułamek kosztów przyznawanej następnie pomocy z ZFŚS, a pozwoliłoby na faktyczne zbadanie ich sytuacji materialnej. W trakcie postępowania przed pozwanym główna księgowa spółki do protokołu kontroli podała zresztą, że kryteria socjalne nie były brane pod uwagę przy rozdzielaniu bonów, pracodawca nie badał kryterium dochodowego na członka rodziny każdego z pracowników (protokół k.207-208 akt kontroli).

W ocenie Sądu listy wypłat bonów oraz zestawienie przedstawiające wartość otrzymanych bonów przez poszczególne grupy pracowników, złożone do akt IV U 873/12, a które Sądowi znane są z urzędu, utwierdzają w przekonaniu, że przyznanie i podział bonów odbył się z naruszeniem zasad wynikających z ustawy o ZFŚS. Zauważyć należy, że z przedłożonego zestawienia wynikało, że pracownicy produkcyjni, uzyskujący wynagrodzenia minimalne, otrzymali bony o wartości równej tym, które Spółka przyznała pracownikom administracyjnym, uzyskującym wynagrodzenia powyżej trzykrotności minimalnego wynagrodzenia. Brak dokonania przez skarżącą wnikliwej oceny sytuacji rodzinnej i materialnej pracowników wyklucza przyjęcie, że właśnie pracownicy administracyjni, zarabiający powyżej trzykrotności minimalnego wynagrodzenia, stanowili najgorzej usytuowaną grupę pracowników. Dokonanie więc podziału bonów w sposób zobrazowany w przedłożonym zestawieniu, narusza zasadę przyznawania świadczeń socjalnych stanowiącą, że im gorsza sytuacja danej osoby uprawnionej do korzystania z pomocy socjalnej, tym wyższe świadczenia powinna ona otrzymać. Zasada ta wyklucza przyznawanie świadczeń z funduszu w jednakowej wysokości wszystkim uprawnionym pracownikom. Nadto zauważyć należy, że mimo iż skarżąca dokonała zróżnicowania pomiędzy pracownikami niektórych grup pracowniczych, to zróżnicowanie to opierało się co najwyżej o kryterium stażu danego pracownika w zakładzie. Również to znalazło potwierdzenie w zeznaniach głównej księgowej skarżącej Spółki.

Nie można również pominąć okoliczności, że na listach wypłat bonów znalazły się nazwiska B. L. i H. L. – udziałowców i prezesów spółki, przy czym za każdym razem otrzymywali oni bony w najwyższej z możliwych wysokości (listy wypłat k. 39, 83, 129, 255 akt kontroli). Zdaniem Sądu, już z samego doświadczenia życiowego wynika, że sytuacja materialna prezesów firm, których działalność prowadzona jest nawet na obszarach o dużej skali bezrobocia, i których pracownicy często są jedynymi żywicielami rodzin, w tym rodzin wielodzietnych, z pewnością znacząco odbiega od sytuacji tych pracowników, którzy mają dochody w okolicy minimum socjalnego. Skarżąca nie wykazała, by ww. osoby były w choćby podobnej sytuacji, jak pozostali pracownicy spółki. W tej sytuacji przyznawanie pomocy socjalnej wszystkim pracownikom z pominięciem ich rzeczywistej sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej, stanowi rażące naruszenie zasad przyznawania świadczeń z ZFŚS.

Brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Wypłata świadczeń w takiej samej wysokości jest w istocie przyznaniem pracownikom dodatku do wynagrodzenia. Przepis cytowany wyżej wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznanego świadczenia a sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Świadczenia wypłacane przez pracodawcę z naruszeniem zasady dysponowania środkami określonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, nie mogą być oceniane w sensie prawnym jako świadczenia socjalne i nie mogą w związku z powyższym korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych (vide wyrok SN z 16 września 2009r., I UK 121/09, OSNP 2011r., nr 9-10, poz. 133; wyrok SN z 25 sierpnia 2004r., I PK 22/03). Faktyczną przesłanką przyznania pracownikom jednakowej wartości bonów było nie szczegółowe rozważenie ich sytuacji socjalnej, ale chęć jednolitego obdarowania wszystkich pracowników bonami w związku ze zwiększonymi wydatkami w okresie przedświątecznym. Na taką zresztą motywację wskazuje sama wnioskodawczyni. Takie postępowanie skarżącej, nawet jeśli jej pobudki można by ocenić jako szlachetne, pozostaje w sprzeczności z celem i sposobem zarządzania ZFŚS, z którego środki na ten cel przeznaczono. Sąd Najwyższy stoi w tym zakresie na jednoznacznym stanowisku podkreślając, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 1

tej ustawy (wyrok z dnia 6 lutego 2008r., II PK 156/07). To pracodawca jako organ administrujący ZFŚS ponosi odpowiedzialność za poprawność wydatkowania jego środków, które muszą być zgodne z celem Funduszu. Takim celem powinien odpowiadać również regulamin. Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001r. w sprawie I PKN 579/00, pracodawca administrujący środkami ZFŚS 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. Wypada przypomnieć, że obowiązujący u wnioskodawczyni Regulamin ZFŚS nie zawiera możliwości przyznania bonów pracownikom. Argumentacja skarżącej o dorozumianej zmianie zasad regulaminu w tej materii pozostaje w sprzeczności z treścią art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, nawet jednak gdyby doszło do zmiany regulaminu i rozszerzenia katalogu świadczeń wypłacanych na jego podstawie, w grę wchodziłby i tak nadrzędnie obowiązujący przepis art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. Jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za dodatkowe świadczenie pracodawcy, czyli przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2012r. poz. 361 ze zmianami), który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z §1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych – Dz.U. z 2008r. Nr 164 poz. 1027 ze zmianami). Przeciwnie argumenty wnioskodawczyni okazały się nietrafne. Niezastosowanie kryterium socjalnego przy przyznawaniu omawianego świadczenia było oczywiste i jako naruszające przepisy art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS nie spełniało przesłanek świadczenia finansowanego ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS.

W świetle powyższego Sąd stwierdził, że zaskarżone decyzje odpowiadają prawu, co skutkowało oddaleniem odwołań na podstawie art. 477¹⁴§1 kpc.