

Sygn. akt: III AUa 2080/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Anna Szczepaniak-Cicha (spr.)

Sędziowie: SSA Iwona Szybka

del. SSO Joanna Kasicka

Protokolant: st. sekr. sądowy Aleksandra Słota

po rozpoznaniu w dniu 10 lipca 2014 r. w Łodzi

sprawy **Zakładu (...) Spółki Jawnej w R. przy udziale zainteresowanych G. F., J. F. i M. W.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.**

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,

na skutek apelacji Zakładu (...) Spółki Jawnej w R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim

z dnia 21 sierpnia 2013 r., sygn. akt: V U 268/13;

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 2080/13

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 1 lutego 2013r. nr (...), nr (...) i nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników Zakładu (...) Spółki Jawnej z siedzibą w R.: - G. F. w miesiącach: grudniu 2007r., marcu 2008r., grudniu 2008r., kwietniu 2009r., grudniu 2009r., kwietniu 2010r., grudniu 2010r., kwietniu 2011r., grudniu 2011r., marcu 2012r.;

- J. F. w miesiącach kwietniu i grudniu 2006r.;

- M. W. w miesiącach: kwietniu 2006r., grudniu 2006r., grudniu 2007r., marcu 2008r., grudniu 2008r., kwietniu 2009r., grudniu 2009r., kwietniu 2010r., grudniu 2010r., kwietniu 2011r., grudniu 2011r.

W uzasadnieniach decyzji organ rentowy podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, iż płatnik składek w latach 2006 - 2012 zaniżył wymienione w poszczególnych decyzjach podstawy wymiaru składek, gdyż nie uwzględnił udzielonej tym pracownikom pomocy finansowej i rzeczowej - pieniężnej - w postaci bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych. Świadczenia te zostały wypłacone wprawdzie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ale z naruszeniem przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tzn. bez

analizy sytuacji socjalnej i rodzinnej poszczególnych pracowników, w jednakowej wysokości, co oznacza że płatnik w rzeczywistości wypłacił świadczenia związane ze stosunkiem pracy, a nie świadczenia socjalne, które jako dodatkowy przychód pracownika podlegają obowiązkowi składkowemu.

W odwołaniach od powyższych decyzji płatnik składek wnosił o ich zmianę i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne została prawidłowo ustalona przez płatnika, a także o zasądzenie od organu na rzecz płatnika kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2013r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił odwołania.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło w następującym stanie faktycznym:

Zakład (...) Spółka Jawna z siedzibą w R. jako pracodawca (płatnik składek), jest zobowiązany do odprowadzania do ZUS z tytułu ubezpieczeń społecznych pracowników, tj. ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego.

W latach 2006 - 2012 obowiązywał u płatnika składek Regulamin Zasad Wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2000 roku (dalej regulamin), zmieniony aneksem nr (...) z dnia 30 listopada 2010 roku.

Zgodnie z regulaminem środki funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie pomocy rzeczowej i finansowej w formie bonów towarowych (§ 4). Przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej. W pierwszej kolejności świadczenia są przyznawane uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującymi się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia. Podstawą do przyznania ulgowych świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu (§ 5 regulaminu).

W § 7 regulaminu ustalono, że ze środków Funduszu pracodawca może zakupić okolicznościowe paczki świąteczne i bony towarowe, a od dnia 1 grudnia 2010r. również może przyznać pomoc finansową związaną ze zwiększonymi wydatkami domowymi, np. z okazji świąt, które zostaną rozdane pracownikom według następujących zasad: - podstawowa wartość bonu towarowego przysługująca pracownikowi będzie każdorazowo pracodawcą w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi;

- w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 120% wartości podstawowej;

- w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 150% wartości podstawowej;

- w przypadku gdy pracownik nie złoży oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać bony towarowe w wysokości podstawowej;

- w przypadku przerw w zatrudnieniu związanych z urlopem bezpłatnym trwającym co najmniej jeden miesiąc lub innych, wartość podstawową bonów towarowych zmniejsza się proporcjonalnie do ilości nie przepracowanych miesięcy;

- bony towarowe oraz paczki świąteczne otrzymują pracownicy zatrudnieni w (...) Spółce jawnej na umowę o pracę w dniu przyznania świadczenia, nie będący w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 6 kwietnia 2006r. wspólnicy (...) spółka jawna zawarli z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C. porozumienie, mocą którego ustalili że pracownicy (...) i W (...) nie będą każdorazowo składać oświadczenia o dochodzie przypadającym na członka rodziny. W przypadku nie złożenia takiego oświadczenia, pracownik może otrzymać pomoc o wartości podstawowej zgodnie z § 7 regulaminu.

U płatnika w spornym okresie była powołana komisja zakładowa do rozpatrywania wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS, w skład której wchodziłi przedstawiciele pracowników G. C. i T. W.. Przy przyznawaniu świadczeń socjalnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy komisja zakładowa w latach 2006-2012 nie analizowała indywidualnej sytuacji materialno - rodzinnej pracowników. Wynikało to z faktu, że nikt z pracowników w spornym okresie nie składał oświadczeń pisemnych o swojej sytuacji materialno-rodzinnej. Tylko zaś złożenie przez pracownika oświadczenia obligowało komisję do analizy jego indywidualnej sytuacji życiowej. W przypadku braku pisemnych oświadczeń komisja zakładowa przyjmowała, że sytuacja pracowników jest podobna i przyznawała każdemu pracownikowi, który przepracował cały rok u płatnika świadczenie o wartości podstawowej. Różnice w wypłacie świadczeń z ZFŚS w firmie (...) wynikały jedynie z okresu jaki przepracował w danym roku kalendarzowym dany pracownik. Wartość podstawowa bonu i pomocy finansowej była bowiem proporcjonalnie zmniejszana o ilość nieprzepracowanych miesięcy.

Decyzją z dnia 26 marca 2006r. (...) spółki jawnej (...) reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2006r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 300 zł. Decyzją z dnia 30 listopada 2006r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2006r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS paczki żywnościowe o wartości 19,99zł oraz bony towarowe o wartości podstawowej 520 zł. Decyzją z dnia 20 marca 2007r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2007r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 340 zł. Decyzją z dnia 10 grudnia 2007r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2007r. zostaną Kupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 520 zł. Decyzją z dnia 10 marca 2008r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2008r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 340 zł. Decyzją z dnia 10 grudnia 2008r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2008r. zostaną zakupione ze środków (...) bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 zł. Decyzją z dnia 12 marca 2009r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2009r. zostaną zakupione ze środków (...) bony towarowe o wartości podstawowej 340 zł. Decyzją z dnia 10 grudnia 2009r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2009r. zostaną zakupione ze środków (...) bony towarowe o wartości podstawowej 550 zł. Decyzją z dnia 10 marca 2010r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2010r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 360 zł. Decyzją z dnia 9 grudnia 2010r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla ego pracownika z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2010r. wynosi 640 zł w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 kwietnia 2011r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust. 2 zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc dla każdego pracownika z okazji Ś. Wielkanocy w 2011r. wynosi 360 zł w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 grudnia 2011r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie §7 ust. 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2011r. wynosi 640 zł w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 23 marca 2012r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust. 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Wielkanocy w 2012r. wynosi 380zł w kwocie podstawowej.

W latach 2006 - 2012 wynagrodzenia zatrudnionych przez płatnika pracowników były zróżnicowane i oscylowały w granicach od 1600 zł do 4000 zł.

G. F. w spornym okresie był bezdzietnym kawalerem, mieszkał z rodzicami w R. w ich domu, nie ma żadnego majątku, jego zarobki wynosiły 1700-1800 złotych netto miesięcznie. Wynagrodzenie G. F. zatrudnionego w firmie (...) w charakterze pracownika produkcyjnego kształtowało się następująco: 2007r. - 3.489,77 zł, łączny jego przychód z wszystkich tytułów wyniósł 4.038,49 zł; 2008r. - 23.035,37 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów - 24.721,709 zł; 2009r. - 26.050,05 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów - 26.271,36 zł; 2010r. - 26.602,11 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów - 27.134,37zł; 2011r. - 25.409,58 zł - łączny przychód z wszystkich tytułów; 2012r. - 28.601 zł - łączny przychód z wszystkich tytułów;

W tym okresie z ZFŚS otrzymał następujące świadczenia z okazji świąt Wielkiej Nocy oraz Bożego Narodzenia: - 2007r. - 120 zł, 2008r. - 720 zł, 2009r. - 890 zł, 2010r. - 1000 zł, 2011r. - 1000 zł, 2012r. - 380 zł

J. F. pracowała w Spółce (...) do marca 2007r. w charakterze księgowej. Miała rodzinę, tj. męża, który w 2006r. nigdzie nie pracował oraz 15-letniego syna. Zainteresowana wraz z rodziną zamieszkiwała we własnym domu w B.. Wynagrodzenie J. F. u płatnika w 2006r. wyniosło 21.143,42 zł, a łączny dochód z wszystkich tytułów wyniósł 21.963,42 zł.

W 2006r. J. F. z ZFŚS otrzymała świadczenie z okazji Świąt Wielkanocy i Bożego Narodzenia w łącznej wysokości 820 zł.

M. W. pracował u płatnika do 2011r. jako pomocnik magazynowy. W spornym okresie zamieszkiwał w Ł. wraz z niepracującą żoną oraz trójką uczących się dzieci (urodzonych w (...), 1984 i 1987 roku.). Posiadał gospodarstwo rolne o powierzchni 12 ha. Wynagrodzenie M. W. zatrudnionego w firmie (...) kształtowało się następująco: 2006r. - 24.579,79 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów wyniósł 30.262,72 zł; 2007r. - 29.745,11 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów wyniósł 39.452,50 zł, 2008r. - 33.498,44 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów wyniósł 39.898,80 zł; 2009r. - 36.381,99 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów wyniósł 43.223,46 zł; 2010r. - 36.006,15 zł, łączny przychód z wszystkich tytułów wyniósł 41.417,65 zł; 2011r. - 35.674,85 zł łączny przychód z wszystkich tytułów;

W tym okresie z (...) otrzymał następujące świadczenia z okazji świąt Wielkiej Nocy oraz Bożego Narodzenia: 2006r.- 820 zł, 2007r. - 860 zł, 2008r. - 890 zł, 2009r. - 890 zł, 2010r. - 1000 zł, 2011r.- 1000 zł.

Za lata objęte sporem płatnik nie naliczył składek od wartości świadczeń przyznanych i wypłaconych z ZFŚS pracownikom, w tym zainteresowanym: J. F., G. F. oraz M. W..

W październiku 2012 roku organ rentowy przeprowadził u płatnika kontrolę, która wykazała, że płatnik przy przyznawaniu pracownikom w latach 2006 - 2012 bonów o jednakowej wartości z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, nie otrzymał, ani też żądał od pracowników podania informacji umożliwiających przeprowadzenie indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z tych pracowników. ZUS mając na uwadze wyniki kontroli wydał zaskarżone decyzje, w których stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonych wyniosła w stosunku do: 1) G. F.: w grudniu 2007r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2355,05 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 1985,07 zł, w marcu 2008r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2154,01 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 1858,70 zł, w grudniu 2008r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2327,88 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2008,72 zł, w kwietniu 2009r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2667,42 zł ubezpieczenie zdrowotne - 2301,72 zł, w grudniu 2009r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2725,83 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2352,12 zł, w kwietniu 2010r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2797,93 zł ubezpieczenie zdrowotne - 2414,33 zł, w grudniu 2010r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 1496,05 zł. ubezpieczenie zdrowotne - 1752,02 zł, w kwietniu 2011r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2802,58 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2418,34 zł, w grudniu 2011r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3034,22 zł., ubezpieczenie zdrowotne - 2618,23 zł, w marcu 2012r. -ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 1056,03 zł. ubezpieczenie zdrowotne - 1439,25 zł.

2. J. F.: - w kwietniu 2006r. - ubezpieczenie emerytalno- rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2041,67 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 1659,64 zł, w grudniu 2006r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2573,03 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2091,61 zł.

3. M. W.: - w kwietniu 2006r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 2461,42 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2000,90 zł, w grudniu 2006r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3917,39 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3184,44 zł, w kwietniu 2007r. ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 4104,05 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3336,15 zł, w grudniu 2007r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 4726,86 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3984,31 zł, w marcu 2008r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 4072 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3513,59 zł, w grudniu 2008r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 4006,32 zł, - ubezpieczenie zdrowotne - 3457,05 zł, w kwietniu 2009r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3420,53zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2951,58zł, w grudniu 2009r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 4922,10 zł - ubezpieczenie zdrowotne - 4247,28 zł, w kwietniu 2010r. - ubezpieczenie emerytalno- rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3578,41 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3087,80 zł, w grudniu 2010r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3499,91 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3020,07 zł, w kwietniu 2011r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3509,95 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 3028,73 zł, w grudniu 2011r. - ubezpieczenie emerytalno - rentowe, chorobowe oraz wypadkowe - po 3473,86 zł, ubezpieczenie zdrowotne - 2997,60 zł.

Płatnik nie kwestionował rachunkowych wyliczeń podstaw wymiaru składek ustalonych przez ZUS w zaskarżonych decyzjach, a jedynie twierdził, że sporne świadczenia socjalne nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru składek.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołania nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd wskazał, że kwestią sporną w sprawie jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm. - dalej „ustawa systemowa”), ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i z mocy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w/w ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także na ubezpieczenie zdrowotne z mocy ust. 1 i 6 oraz i83 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity- Dz. U. z 2008 roku. Nr 164, poz. ze zm.). Organ rentowy w ramach art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na to, że nie są one zgodne ze stanem faktycznym. Zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 20a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy. Stosownie do powołanego wyżej punktu 9 art. 4 - użyte w ustawie określenie przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych m.in. z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 81 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. W świetle art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361 j.t.) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że wartość bonów towarowych oraz środków pieniężnych, pracownicy Spółki Jawnej (...) uzyskali w latach 2006 - 2012 od odwołującego płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ((...)), stanowi przychód tych pracowników. Jednakże niektóre przychody są zwolnione z podstawy wymiaru składek. Enumeratywny katalog przychodów, które

nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. I tak, zgodnie z 2 ust. 1 pkt 19 cyt. rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zważywszy, że przepis § 2 ust. 1 pkt 19 cyt. rozporządzenia ma charakter wyjątku od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, to na skarżącym - a nie organie rentowym - spoczywał ciężar dowodu, że wydawane pracownikom bony mieściły się w granicach pomocy finansowej.

Definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j Dz. U. z 2012, poz. 592). W myśl tego przepisu działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, 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.

Skarżący w latach 2006 - 2012 wypłacił wszystkim pracownikom, w tym zainteresowanym świadczenia socjalne z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy w postaci bonów towarowych, a od grudnia 2010r. w postaci gotówki w wartości podstawowej ustalonej każdorazowo w drodze decyzji przez współników z przedstawicielem załogi. Bezspornym jest, że w/w świadczenia zostały wypłacone przez płatnika ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Były to bowiem środki pochodzące z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym. Nie ulega także wątpliwości, że wypłacone świadczenia (bony z okazji Świąt) stanowiły dla pracowników pomoc finansową, a zatem mieściły się w ramach szeroko pojętej działalności socjalnej. Nie mniej zakwalifikowanie danego świadczenia przyznawanego w ramach funduszu świadczeń socjalnych jako mieszczącego się w ustawowej definicji działalności socjalnej, nie oznacza automatycznie, że wypłacone świadczenie realizuje cele socjalne. O tym, czy świadczenia wypłacane z funduszu świadczeń socjalnych realizują cele socjalne decyduje treść art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z treści tego przepisu wynika zaś, 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. Wprawdzie zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, w myśl art. 8 ust. 2 ustawy, określa pracodawca w regulaminie, ale musi przy tym bezwzględnie uwzględniać treść ust. 1 art. 8 ustawy. Pracodawca nie może zatem ustalić zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu według dowolnie wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. A zatem obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania ze świadczeń finansowanych z Funduszu nie może być sprzeczny z treścią art. 8 ust. 1 ustawy, co oznacza, że nie może przyznawać ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu w oderwaniu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (tzw. kryterium socjalne). O tym zatem czy dane świadczenie z funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryterium socjalne nie decyduje wyłącznie to, czy świadczenie jest finansowane ze środków Funduszu oraz jego cel (pomoc pracownikom), ale to czy zostało ono uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zasady korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych u płatnika zostały uregulowane w regulaminie z 2000r. Treść tego regulaminu została uzgodniona przez pracodawcę - wobec nie działania u niego zakładowej organizacji związkowej - z przedstawicielem załogi G. C., a zatem zgodnie z treścią art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z regulaminu wynika, że środki funduszu są przeznaczone na finansowanie lub dofinansowanie pomocy rzeczowej i finansowej w formie bonów towarowych (§ 4). Z kolei § 5 regulaminu stanowi, że świadczenia mają charakter uznaniowy, a ich przyznawanie uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej, co jest powtórzeniem treści art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W pierwszej kolejności świadczenia zgodnie z regulaminem są przyznawane uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującymi się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia. Podstawą do przyznania ulgowych świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie

uprawnionego, wykazany w oświadczeniu. Szczegółowe zasady rozdawania pracownikom ze środków Funduszu okolicznościowych paczek świątecznych i bonów towarowych, reguluje natomiast § 7 regulaminu. Zgodnie z jego treścią podstawowa wartość bonu towarowego przysługująca pracownikowi będzie każdorazowo ustalana przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. W przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 120% wartości podstawowej, a w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 150% wartości podstawowej. Natomiast gdy pracownik niełoży oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać bony towarowe w wysokości podstawowej. Dalej postanowiono, że w przypadku przerw w zatrudnieniu związanych z urlopem bezpłatnym trwającym co najmniej jeden miesiąc lub innych, wartość podstawową bonów towarowych zmniejsza się proporcjonalnie do ilości nie przepracowanych miesięcy.

W ocenie Sądu, analiza § 7 regulaminu prowadzi do wniosku, że jego treść jest sprzeczna z §5. Pozwala bowiem na przyznawanie pracownikowi okolicznościowych bonów towarowych w wartości podstawowej (ustalanej każdorazowo przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi) bez złożenia oświadczenia o dochodach przypadających na osobę w rodzinie uprawnionego, jak tego wymaga § 5 regulaminu. Takiej też treści porozumienie w dniu 6 kwietnia 2006r. zawarli wspólnicy (...) Spółka jawna z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C.. Ustalili w nim, że pracownicy (...) M. nie będą każdorazowo składać oświadczenia o dochodzie przypadającym na członka rodziny, a w przypadku nie złożenia takiego oświadczenia, pracownik będzie mógł otrzymać pomoc o wartości podstawowej zgodnie z § 7 regulaminu. Nawet w przypadku złożenia przez pracowników oświadczeń, treść § 7 regulaminu została tak skonstruowana, że nie pozwala dokonać oceny, komu należy się bon towarowy w wysokości 120% wartości podstawowej, a komu w wysokości 150% wartości podstawowej, bowiem zwrot „dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej wartość 25% minimalnego wynagrodzenia” uprawniający do 120% wartości podstawowej pokrywa się częściowo ze zwrotem „dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia” uprawniającym z kolei do 150% wartości podstawowej bonu towarowego. Wszak gdy dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, oznacza to także, że wynosi on poniżej tej kwoty. Zastosowanie wymienionych w § 7 kryteriów nie pozwala przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu oraz określeniu wysokości spornych świadczeń, dokonania w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej. Z zeznań świadków G. C. i T. W. w sposób jednoznaczny wynika, że pracodawca przyznając sporne świadczenia, stosując się do treści obowiązującego u niego regulaminu, nie analizował dogłębnie indywidualnej sytuacji każdego pracownika, a swoją decyzję o przyznaniu wszystkim pracownikom spornych świadczeń w wysokości podstawowej podjął wyłącznie w oparciu o to, czy dany pracownik przepracował u płatnika pełny rok, w przypadku bowiem przerw w zatrudnieniu świadczenia wypłacane z ZFŚS były proporcjonalnie pomniejszane. Świadkowie będący jednocześnie przedstawicielami załogi płatnika (T. W. i G. C.), zeznały że sytuacja materialno - rodzinna pracowników była przez komisję zakładową analizowana przed przyznaniem pomocy z ZFŚS tylko wówczas, gdy pracownik złożył pisemne oświadczenie o swojej sytuacji. Gdy takiego oświadczenia pracownik nie składał komisja przyznawała mu świadczenie z ZFŚS w wartości podstawowej. Takie bowiem porozumienie w 2006r. zostało zawarte przez (...) Spółki (...) z przedstawicielami załogi i taki był zapis § 7 regulaminu. Poza sporem jest także, że w okresie od 2006r. do marca 2012r. nikt z pracowników, w tym zainteresowani, nie złożył pracodawcy oświadczeń o dochodzie przypadającym na członka swojej rodziny, tak jak tego wymaga § 5 regulaminu. Prowadzi to do wniosku, że w braku oświadczeń komisja zakładowa przed przyznaniem świadczeń socjalnych, nie analizowała indywidualnej sytuacji poszczególnych pracowników. Pracodawca przyznał jednocześnie, że zarobki pracowników firmy były zróżnicowane oscyływały w granicach od 1600 zł do 4000 zł. Również wynagrodzenia za pracę zainteresowanych, jak wynika z załączonych do akt PIT-ów, były zróżnicowane. Odmienna też była ich sytuacja osobista i materialna. G. F. był kawalerem, mieszkał z rodzicami w ich domu, nie miał nikogo na swoim utrzymaniu. J. F. miała dwójkę dzieci i niepracującego męża. Natomiast M. W. miał na utrzymaniu trójkę dzieci oraz niepracującą zawodowo żonę i

dodatkowy dochód z 12 ha gospodarstwa rolnego. Mimo, że sytuacja rodzinno-materialna zainteresowanych była różna, otrzymali taką samą pomoc z (...).

Sąd nie podzielił stanowiska skarżącego, że świadczenia przyznawane pracownikom w postaci bonów towarowych o wartości podstawowej (w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników, którzy przepracowali cały rok u płatnika), a od 2010r. w postaci gotówki w jednakowej wartości podstawowej z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy, mają oparcie w obowiązującym u niego regulaminie (...), co oznacza że są to świadczenia przyznawane w ramach działalności socjalnej, a jako takie są zwolnione od obowiązku odprowadzania od nich składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Płatnik ustalał i przyznawał świadczenia postaci bonów towarowych i gotówki zgodnie z § 7 regulaminu. Nie mniej § 7 regulaminu miał li tylko w sposób szczegółowy uregulować zasady przyznawania pewnego rodzaju świadczeń socjalnych w postaci okolicznościowych paczek świątecznych, bonów towarowych, pomocy finansowej w związku ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, ale w zgodzie z treścią § 5 regulaminu. Tymczasem jego treść jest nie tylko sprzeczna z ogólnymi zasadami przyznawania pomocy socjalnej objętymi § 5 regulaminu, ale przede wszystkim z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin sprzeczny z treścią ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - a za taki Sąd uznał § 7 regulaminu - nie może być źródłem prawa.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, w całym spornym okresie, płatnik przed przyznaniem świadczeń z (...) nie wymagał od pracowników oświadczeń, nie analizował indywidualnej sytuacji życiowej pracowników i przyznawał je w takiej samej wysokości (wartości podstawowej) wszystkim pracownikom. W toku postępowania płatnik próbował przeforsować tezę, że sytuacja pracowników była badana i miała wpływ na wysokość świadczeń socjalnych. Wspólnicy podnosili bowiem, że ich firma jest bardzo mała i doskonale znają sytuację swoich pracowników. M. M. zeznał, że z pracownikami spotyka się co miesiąc na zebraniach i każdy może mu wtedy przedstawić swoje problemy. Pracownicy mieszkają w okolicach R., a zatem wszyscy doskonale się znają i wszystko o sobie wiedzą. H. M. dodała, że bardzo często przebywa na produkcji i problemy oraz troski pracowników są jej znane, a G. C., która jest przedstawicielem załogi i kadrową przeprowadza rozmowy z pracownikami na temat ich sytuacji. Zainteresowany przyznał, że rozmawiali na tematy swojej sytuacji rodzinnej z przedstawicielem załogi, ale było to co najwyżej kilka razy w ramach luźnej rozmowy. Nie były to rozmowy przeprowadzane przed każdorazowym przyznawaniem świadczeń z funduszu. Takie luźne rozmowy, przeprowadzane przez przedstawicieli załogi z pracownikami okazjonalnie, niekiedy kurtuazyjnie, nie są dowodem na analizowanie indywidualnej sytuacji przez komisję zakładową. Indywidualna analiza sytuacji pracownika powinna być przeprowadzona każdorazowo i szczegółowo przed przyznaniem świadczeń z (...), co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ważne jest bowiem, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika.

Dodatkowo Sąd Okręgowy podkreślił, że samo posiadanie wiedzy na temat sytuacji osobistej pracowników, nie oznacza - jak chce skarżący - iż wypłacone tymże pracownikom z (...) świadczenia spełniały kryteria socjalne. Nawet jeżeli pracodawca posiadał wiedzę na temat pracowników, to wiedza ta nie znalazła jakiegokolwiek przełożenia na wysokość przyznawanych im świadczeń z (...). Pomimo bowiem rozeznania w sytuacji swoich pracowników, pracodawca wypłacił im świadczenia z okazji Świąt w takiej samej wysokości. Natomiast sytuacji zainteresowanych nie tylko nie można uznać za taką samą ale nawet za podobną. Ich sytuacja oraz potrzeby były diametralnie różne. Nie jest uprawniony wniosek skarżącego, że przekroczenie przez zainteresowanych progu 25% minimalnego wynagrodzenia na jednego członka rodziny czyni ich sytuację podobną. Skoro pracownicy skarżącego przekraczali ten próg - a tak wynika z pisemnych oświadczeń pracowników złożonych na potrzeby niniejszej sprawy w listopadzie 2012r. - a ich zarobki oraz sytuacja rodzinno-materialna były tak różne, to oznacza że regulamin wprowadzający takie kryterium dochodu na członka rodziny, nie był dostosowany do ich potrzeb, gdyż nie realizował kryterium socjalnego. Niektórzy pracownicy mogli wszak przekroczyć w/w próg minimalnie, a inni kilkakrotnie czy kilkanaście razy, a i tak nie miało to przełożenia na wysokość świadczeń socjalnych, gdyż wszyscy otrzymali je w jednakowej wysokości. Różna sytuacja pracowników powinna prowadzić do różnicowania świadczeń socjalnych przysługujących im z funduszu. Obowiązujący u płatnika § 7 regulaminu nie pozwalał dostosować pomocy do indywidualnej sytuacji pracownika.

Wszyscy dostawali świadczenia w jednakowej wysokości, mimo że ich sytuacja była różna. Wyplacone świadczenia w tej samej wysokości nie były świadczeniami równymi, gdyż w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników, osoby zarabiające najmniej dostały proporcjonalnie najmniejszą pomoc. Świadczenia z funduszu uzyskują ci pracownicy, których sytuacja socjalna jest najgorsza, a ci których sytuacja życiowa, rodzinna i materialna została uznana za dobrą mogą otrzymać z tego funduszu świadczenia w niższej wysokości, ale też mogą ich w ogóle nie otrzymać. Fundusz Świadczeń Socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

W ocenie Sądu, zgromadzony materiał dowodowy wykazał, że płatnik nie dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania spornych świadczeń socjalnych, do czego był zobligowany treścią art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz treścią § 5 regulaminu (...). Wbrew twierdzeniom odwołującego nie jest prawdopodobne, ażeby wszyscy zatrudnieni u niego pracownicy (około 50 osób) pozostawali w podobnej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Tym bardziej, że tylko analiza sytuacji trzech zainteresowanych w niniejszej sprawie pracowników wykazała coś zgoła odmiennego. Sytuacja życiowa ma z natury rzeczy charakter zmienny i może ulegać w pewnych okresach życia danego człowieka pogorszeniu, np. w związku z chorobą śmiercią członka rodziny, utratą mieszkania, utratą pracy. Sytuacja rodzinna to przede wszystkim liczba członków rodziny, z którymi pracownik prowadzi gospodarstwo domowe, a ta u poszczególnych pracowników była różna. Sytuacja dotycząca posiadanych zasobów majątkowych i uzyskiwanych dochodów, sprowadza się nie tylko do ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u płatnika ale dotyczy wszystkich osób, z którymi ten pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Te wszystkie informacje pozwalają dopiero w prawidłowy sposób ustalić kryterium socjalne, którym winien kierować się płatnik dokonując dystrybucji świadczeń z funduszu socjalnego. Przyznanie więc przez płatnika składek spornych i bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników odbyło się z naruszeniem regulaminu (§ 5 regulaminu) oraz art. 8 ustawy o zakładowym świadczeń socjalnych. Nie zmienia tego okoliczność, że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli załogi. Płatnik administrując funduszem socjalnym, nie może tego czynić z pominięciem ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasoby tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych (tak. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 marca 2011 roku w sprawie III AUa 541/2010, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013r. roku w sprawie III AUa 324/13, wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012r., I UK 3/12, Opubl: Legalis).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 czerwca 2012 roku w sprawie I UK 140/2012, stwierdził, że założeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest podział środków tego funduszu między uprawnionych według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Taki zaś charakter - pomocy finansowej - miały przyznane w latach 2006 - 2012 przez płatnika wszystkim pracownikom świadczenia z okazji Świąt ego Narodzenia i Świąt Wielkanocy. Oznacza to, że ocena zgodności wydatkowanych środków z regulaminem powinna obejmować w niniejszej sprawie także i to, czy przyznanie świadczeń odbyło się zgodnie z kryteriami o jakich mowa w art. 8 ust 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku w sprawie I UK 121/2009, OSNP 11/9-10 poz. 133) stwierdził, że zasada wyrażona w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie w jakim wymaga zastosowania kryterium socjalnego indywidualnie do każdego z uprawnionych, nie doznaje żadnych wyjątków. W konsekwencji nawet regulamin ZFŚS nie może zmienić tej zasady. Naruszenie przez płatnika składek przy przyznawaniu świadczeń finansowanych z Funduszu kryterium socjalnego, legło u podstaw ustalenia przez organ rentowy nowej wyższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne, przez wliczenie do niej świadczeń socjalnych wypłaconych zainteresowanym pracownikom przez płatnika z tytułu Świąt Wielkanocy oraz Świąt Bożego Narodzenia w okresie od 2006r. do 2012r.

Reasumując Sąd stwierdził, że płatnik rozdysponował środki Funduszu niezgodnie ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i niezgodnie z Regulaminem (§ 5). Ich wypłata i wysokość nie były poprzedzone ustaleniami

dotyczącymi sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej każdego pracownika, któremu te świadczenia wypłacono, a zależały li tylko od tego, czy pracownik przepracował cały rok, czy też miał przerwy w zatrudnieniu w danym roku, co nie spełnia przesłanki kryterium socjalnego. Sytuacja bytowa pracowników płatnika nie była identyczna, czy nawet zbliżona. W istocie zatem sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z § 5 regulaminu, a więc nie mogą one 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 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2012r., I UK 40/12, Opubl: Legalis). Zgodnie bowiem z dotychczasową linią orzecniczą Sądu Najwyższego, zwolnione od konieczności opłacania składek na ubezpieczenia są tylko takie wypłaty z zakładowego funduszu socjalnego, których dokonano z zastosowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14.05.2012r., I UZ 15/12, Opubl: Legali. W wyroku z dnia 19.09.2009r. (I UK 121/09, Opubl: OSN, rok 2011, Nr 9-10, poz. 133 Sąd Najwyższy wskazał, że pomoc z (...) musi być uzależniona od sytuacji życiowej, materialnej pracownika. Jeżeli wszyscy pracownicy otrzymali bony o jednakowej wartości to bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy. Wypłata bonów towarowych nie mająca charakteru socjalnego stanowi przychód pracownika w rozumieniu ustawy z 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz. U. 14, poz. 176 ze zm.), który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jest to przychód ze stosunku pracy. Biorąc zatem pod uwagę, że sporne świadczenia nie miały charakteru socjalnego, gdyż ich otrzymanie nie zależało od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, a zatem nie wiązało się z zastosowaniem przez płatnika kryterium socjalnego z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, należy uznać że świadczenia te stanowią dodatkowe wynagrodzenie pracownika, czyli przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998r. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). Nie zachodzi tu przeto wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia. (por. też wyroki: z 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11 - 12, poz. 182 i z 16 września 2009r., I 121/09, OSNP 2011 nr 9 - 10, poz. 133, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 1-10-18, III AUa 851/11, Opubl: Orzecnictwo Sądów Apelacji B. rok 2011, Nr 2-3, str. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29.03.2011r., III AUa 541/2010, OSA 2012/3/5, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013r. roku w sprawie III AUa 4/13).

Sytuacji tej nie zmienia okoliczność, że płatnik składek od wejścia w życie w 2000r. regulaminu stosował te same zasady ustalania i przydziału świadczeń z (...), co było przedmiotem kontroli ZUS w 2006r., w wyniku której nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Zakres odwołania wyznacza zaskarżona decyzja, a ta sprowadza się do prawidłowości naliczania i odprowadzania składek przez płatnika na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za lata 2006-2012, a nie wcześniejsze. Sąd nie może zatem w ramach odwołania badać prawidłowości kontroli składek przeprowadzonej u płatnika w 2006r. To, że organ rentowy nie stwierdził wówczas nieprawidłowości w ustalaniu składek, nie jest dowodem na to, że składki były naliczone i odprowadzone w prawidłowej wysokości. Skoro zaś płatnik - jak przyznaje - cały czas świadczenia z ZFŚS przyznawał według tych samych kryteriów co w niniejszej sprawie, to świadczy o tym, że postępował wbrew treści art. 8 ustę 1 ustawy o zakładowym funduszu socjalnych. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego nie może powodować nabycia jakiegokolwiek prawa. W wyroku z 25 sierpnia 2004r. (I PK 22/03, OSN 2005, Nr 6, poz. 80) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „pracodawca, który narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przez wydatkowanie środków z tego funduszu bez zachowania kryterium socjalnego, nie może powoływać się na klauzule generalne określone w art. 8 k.p. (...) W zasadach wydatkowania środków z tego funduszu określonych w ustawie zawarte są bowiem zasady współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie środków funduszu. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionej do korzystania z funduszu. Sprzeczne z ustawą jest więc wydatkowanie środków funduszu niezgodnie z zasadą

ich przyznawania według kryterium socjalnego. Wynika z tego, że pracodawca, naruszając przepisy ustawy przez wydatkowanie środków z funduszu socjalnego bez zachowania kryterium socjalnego, narusza równocześnie zasady współzycia społecznego oraz działa niezgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych środków, gdyż są one uwzględnione w przepisach ustawy”. Podmiot, który sam narusza zasady współzycia społecznego, nie może korzystać z ochrony jaką daje art. 8 k.p. Wadliwa, sprzeczna z prawem praktyka płatnika przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS, nie może być sposobem na ukształtowanie prawa i korzystać z ochrony prawnej. Zasadnie zatem organ rentowy powiększył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne o wypłacone zainteresowanym bono z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy. Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

W apelacji płatnik składek zaskarżył ten wyrok w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 477¹¹ § 2 k.p.c. polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu polegającym na nieuznaniu za zainteresowanych w sprawie wszystkich pracowników, którym w spornym okresie wypłacano świadczenia ZFŚS, co w konsekwencji prowadziło do zgromadzenia niekompletnego materiału dowodowego i wyciąganiu wniosków odnoszących się do poszczególnych pracowników na podstawie wybiórczo traktowanego materiału dowodowego związanego z wypłatą świadczeń;
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że komisja socjalna nie badała sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej pracowników, mimo że zarówno wnioskodawcy, świadkowie, jak i zainteresowani zgodnie twierdzili, że takie badanie miało miejsce;
3. naruszenie prawa materialnego, tj. § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez jego niezastosowanie, mimo że Sąd ustalił jako okoliczność bezsporną, iż świadczenia na rzecz pracowników zostały wypłacone ze środków przeznaczonych na cele socjalne;
4. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu musi być poprzedzone sformalizowanym badaniem tej sytuacji i składaniem pisemnych oświadczeń, mimo że ustawa wymogów takich nie stawia;
5. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu musi skutkować wypłatą świadczeń w różnej wysokości, nawet w sytuacji, gdy komisja socjalna ocenia sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników jako podobną a cel świadczenia się temu nie sprzeciwia;
6. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu musi skutkować wypłatą różnych świadczeń na rzecz pracowników nawet w wypadku, gdy pracownicy nie składają oświadczeń odnoszących się do swojej sytuacji albo oświadczenia, że mają sytuację dobrą i wnoszą o przyznanie świadczeń w wysokości podstawowej;
7. naruszenie art. 1, 2 i 8 ustawy o (...) poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu dobrowolnego charakteru pomocy świadczonej przez pracodawców na rzecz pracowników i wynikających z tego konsekwencji dla sposobu określania charakteru pomocy, kryteriów jej udzielania i sposobu jej realizacji.

Wskazując na wyżej wymienione zarzuty apelujący wniósł o: połączenie do wspólnego rozpoznania, ewentualnie załączenie do materiału dowodowego sprawy akt spraw: VU 284/13, VU 287/13, VU 289/13, VU 291/13, VU 293/13, VU 357/13, VU 359/13;

- zmianę zaskarżonego wyroku oraz uchylenie zaskarżonych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że sposób badania odwołań od decyzji ZUS w praktyce wykluczył możliwość przeprowadzenia rzetelnego, dogłębnego postępowania dowodowego i zbadania sprawy. Ocena, czy świadczenia wypłacane z (...) w (...) sp.j. spełniały cel wymagała zbadania całości sprawy, tj. okoliczności wypłacania świadczeń wobec wszystkich pracowników. Tymczasem sprawa każdego pracownika została potraktowana jako osobna, przy czym niektóre połączono do wspólnego rozpoznania, według nieznanego kryterium. W konsekwencji w kilkudziesięciu sprawach gromadzony jest ten sam materiał dowodowy (niektóre sprawy są w toku, niektóre jeszcze się nie zaczęły). Świadkowie odpowiadający niekiedy przez cały dzień na te same pytania swoje wypowiedzi skracali czy pewne kwestie pomijali, bo mówili o nie kilka minut wcześniej w innej (z proceduralnego punktu widzenia) sprawie. Prowadziło to do zgromadzenia niepełnego, dość przypadkowego materiału dowodowego. W szczególności zeznania G. C. i T. W. mają różny zakres szczegółowości w różnych sprawach. Z uwagi na fakt, że wszystkie sprawy są takie same i dotyczą wszystkich pracowników a istotą zarzutu ZUS jest okoliczność, że pracodawca nie oceniał pracowników indywidualnie, lecz grupowo należy uznać, że wszyscy pracownicy są zainteresowani w sprawie w rozumieniu art. 477¹¹ k.p.c. Teoretycznie, każda ze spraw jest osobna i rozstrzygnięcie w jednej sprawie nie wpływa na prawa i obowiązki innych pracowników; jest to jednak ujęcie ściśle formalne, oderwane od rzeczywistego związku spraw. Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, z uwagi na taką samą podstawę faktyczną i prawną, przesądza o rozstrzygnięciu pozostałych. Sąd na podstawie szczątkowego materiału dowodowego, zbudowanego na zeznaniach dwóch pracowników, wyciągnął wnioski odnoszące się do wszystkich pracowników. Pozostali pracownicy nie uczestniczyli w rozprawie i wyrazili swojego stanowiska. Na obecnym etapie postępowania uzasadnione jest połączenie spraw do wspólnego rozpoznania, celem umożliwienia oceny wszystkich dowodów zebranych w sprawie wypłat z ZFŚS. W razie odmowy połączenia spraw uzasadniony staje się wniosek załączenia do akt niniejszej sprawy akt pozostałych spraw znajdujących się w apelacji.

Ponadto, zdaniem apelującego Sąd dokonał błędnego ustalenia, że komisja socjalna nie badała sytuacji materialno - rodzinnej pracowników. Ustalenie to pozostaje w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Świadkowie będący przedstawicielami załogi w komisji zeznały coś wręcz odwrotnego, tj. że zapoznały się z sytuacją materialno – rodziną każdego z pracowników i przeprowadzały w tym celu rozmowy z pracownikami. Pracownicy (zarówno zainteresowani w sprawie, jak i pracownicy zeznający w innych sprawach, zarówno obecni, jak i niezwiązani już dziś ze spółką) potwierdzili, że takie rozmowy miały miejsce i że komisja знаła ich sytuację. Również właściciele spółki jednoznacznie wskazali, że ze względu na to że zakład jest niewielki, znają wszystkich pracowników osobiście i spotykają się z nimi codziennie, mają pełne rozeznanie w ich sytuacji materialnej i rodzinnej i potrzebach socjalnych. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że komisja badała sytuację zainteresowanych w sprawie i uznała, że jest ona zbliżona, co skutkowało przyznaniem świadczeń w tej samej wysokości. Zdaniem komisji całościowa ocena sytuacji pracowników (w tym osób zainteresowanych w niniejszej sprawie) pozwoliła na wniosek, że cele socjalne będą najlepiej realizowane przy wypłacie równych świadczeń. Nietrafne są wywody Sądu I Instancji, który wielokrotnie podkreśla, że pracodawca (komisja) nie mogła bazować na swojej wiedzy na temat sytuacji pracowników i „luźnych rozmowach”, bowiem oznacza to wprowadzenie nieznanych ustawie dodatkowych wymogów wobec pracodawcy i swoistej „legalnej teorii dowodów”. W toku sprawy jednoznacznie zostało wskazane, że komisja znała sytuację pracowników i uznała ją za zbliżoną, przy czym brała pod uwagę szereg okoliczności wymykających się spod sformalizowanych kryteriów (wynagrodzenie własne i małżonka, posiadanie dzieci, zamieszkanie z rodzicami, prowadzenie gospodarstwa rolnego, prowadzenie gospodarstwa rolnego przez rodziców, praca na czarno, praca dorywcza, pomoc osobom bliskim, pomoc od osób bliskich itp.). Wielokrotnie zostało podkreślone, że komisja i pracodawca znają bardzo dobrze sytuację pracowników. Pracownicy zgodnie stwierdzali, że

sytuacja materialna pracowników jest zbliżona i nie uzasadniała różnicowania świadczeń. Należy uznać, że pracownicy składali oświadczenia (ustne), iż ich sytuacja nie wymaga przyznania im świadczeń ponad kwotę podstawową.

Sąd dokonał błędnej wykładni kluczowego dla sprawy § 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, albowiem regulacja ta jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach (...), to nie są one wliczane do podstawy wymiaru mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje więc, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Sąd Okręgowy jednoznacznie wskazał, że jest niewątpliwe, iż środki były przeznaczone na cele socjalne i że mieściły się w szeroko pojętej działalności socjalnej (bony z okazji Świąt). Interpretując § 2 pkt 19 Sąd I Instancji wprowadził do niego elementy, których nie zawiera, tzn. wymóg, by świadczenia były różnej wysokości, nawet jeśli sytuacja pracowników jest podobna a cel świadczenia (przygotowanie stołu świątecznego) uzasadnia przyznanie jednakowych świadczeń.

Z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wynika, by konieczne były oświadczenia (zwłaszcza pisemne), by konieczne było prowadzenie sformalizowanego postępowania w tym zakresie i dokumentowanie ustaleń. Brak takiej sformalizowanej procedury nie stanowi naruszenia ustawy. Korzystanie z własnej wiedzy pracodawcy, przebywania z pracownikami w małym zakładzie, oraz z takiej wiedzy z niesformalizowanego zapoznawania się z sytuacją pracowników jest dozwolonym sposobem ustalenia sytuacji pracownika i nie wyklucza uznania, że pracodawca badał indywidualną sytuację pracownika i od niej uzależniał wysokość świadczenia. Art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie przesądza, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu musi skutkować wypłatą świadczeń w różnej wysokości. W orzecznictwie wielokrotnie wskazano, że równej wysokości nie realizuje celów socjalnych, jednakże nie można z tego wysunąć wniosku nie będzie możliwa sytuacja, w której świadczenia będą równe, ponieważ komisja ocenia sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników jako podobną. Nie jest „winą” pracodawcy, że sytuacja pracowników (oceniana z wielu punktów widzenia, przy uwzględnieniu szeregu czynników) kształtowała się podobnie i nie można od pracodawcy wymagać, by w takiej sytuacji na siłę wykreował jedno kryterium, które pozwoliłoby zróżnicować świadczenia. Jest coś pozorowanego w akceptowanej przez ZUS zbiurokratyzowanej, sformalizowanej praktyce, że o wysokości świadczenia decyduje dochód na członka rodziny pracownika, bo właśnie nie dokonuje się rzeczywistej oceny, której żąda ustawa, tj. nie uzależnia się wypłat od sytuacji życiowej, majątkowej i rodzinnej, lecz od jednego tylko elementu, który niewiele o tej sytuacji mówi.

Zdaniem apelującego nie można również pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy ZFŚS jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Pracodawca nie ma obowiązku tworzenia ZFŚS. Spółka stworzyła fundusz i wspomagala pracowników przed świętami. Świadczenia nie były uzależnione od wyników pracy i nie mogą być zakwalifikowane jako składnik wynagrodzenia. Czysto sformalizowane podejście do interpretacji ustawy prowadzi do wypaczenia jej sensu. Spółka realizowała- w zgodzie z jednoznaczną wolą załogi i bez własnego interesu – cele socjalne, wspomagając pracowników w przygotowaniach świątecznych. Pracodawca opracował w sposób zgodny z wymogami ustawy regulamin, który określał zasady wypłaty świadczeń. W zgodzie z regulaminem wypłacał świadczenia. Sytuacja była zbliżona a pracownicy nie składali pisemnych oświadczeń celem uzyskania wyższych świadczeń. Funkcja socjalna świadczeń była realizowana a pracodawca nie miał faktycznych podstaw, by zróżnicować wysokość świadczeń. Konsekwencje decyzji ZUS poniosą pracownicy. Bezpośrednim skutkiem będzie konieczność zapłacenia przez pracowników zaległych składek wraz z odsetkami w wymiarze podobnym do ponoszonego przez

pracodawcę. Pośrednim skutkiem będzie likwidacja (...) w (...) sp.j. z uwagi na fakt, że konsekwencją pomocy pracodawcy dla pracowników na Święta jest obciążenie go olbrzymim zobowiązaniem wraz z wysokimi odsetkami spółka nie będzie w stanie udzielać takiej pomocy w latach następnych. Na skutek przyjętej błędnej wykładni przepisów ustawy o ZFŚS w kolejnych latach pracownicy nie otrzymają pomocy na Święta.