

Sygn. akt: III AUa 288/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Beata Michalska (spr.)

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska

SSA Dorota Rzeźniowiecka

Protokolant: st.sekr.sądowy Kamila Tomasik

po rozpoznaniu w dniu 18 listopada 2014 r. w Łodzi

sprawy **Zakładu (...) Spółki Jawnej w R. przy udziale zainteresowanych P. F., Ł. J., P. J., S. J., Z. P., Z. U.**

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 26 listopada 2013 r., sygn. akt: V U 303/13,

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 288/14

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 1 lutego 2013 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. M.. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników Zakładu (...) spółki jawnej z siedzibą w R., w tym: Z. U., P. F., S. J., Ł. J., Z. P. oraz P. J..

Od powyższych decyzji odwołał się płatnik składek Zakład (...) Spółka jawna z siedzibą w R., wnosząc o ich uchylenie.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Postanowieniem z 6 maja 2013 r. Sąd wezwał z urzędu do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych: Z. U., P. F., S. J., Ł. J., Z. P. oraz P. J..

Zainteresowani nie zajęli stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 26 listopada 2013 r., w sprawie o sygn. akt VU 302/13, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił odwołanie.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło na tle następującego stanu faktycznego:

Zakład (...) Spółka Jawna z siedzibą w R., jako pracodawca (płatnik składek), jest zobowiązany do odprowadzania składek 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 Z. Wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z 1 stycznia 2000 r., zmieniony aneksem nr (...) z 30 listopada 2010 r. 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 2010 r. przyznać również 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 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;
- 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 nieprzepracowanych miesięcy;
- bony towarowe oraz paczki świąteczne otrzymują pracownicy zatrudnieni w (...) Spółce jawnej na umowę o pracę w dniu przyznania świadczenia, niebędący w okresie wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 6 kwietnia 2006 r. wspólnicy (...) spółka jawna zawarli z załogą porozumienie, mocą którego ustalili, że pracownicy (...) M. 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.

W spornym okresie u płatnika składek 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 takiego 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 składek świadczenie o wartości podstawowej.

Jak ustalił Sąd Okręgowy, 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 2006 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w kwietniu 2006 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 300 złotych. Decyzją z dnia 30 listopada 2006 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu grudniu 2006 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS paczki żywnościowe o wartości 19, 99 złotych oraz bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 520 złotych. Decyzją z dnia 20 marca 2007 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu kwietniu 2007 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 złotych. Decyzją z dnia 10 grudnia 2007 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu grudniu 2007 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 520 złotych. Decyzją z dnia 10 marca 2008 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu marcu 2008 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 złotych. Decyzją z dnia 10 grudnia 2008 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu grudniu 2008 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 złotych. Decyzją z dnia 12 marca 2009 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu marcu 2009 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 złotych. Decyzją z dnia 10 grudnia 2009 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu grudniu 2009 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 złotych. Decyzją z dnia 10 marca 2010 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili, że w miesiącu marcu 2010 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 360 złotych. Decyzją z dnia 9 grudnia 2010 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi 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 2010 r. wynosi 640 złotych w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 kwietnia 2011 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili na podstawie § 7 ust. 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Wielkanocy w 2011 r. wynosi 360 złotych w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 grudnia 2011 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi 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 2011 r. wynosi 640 złotych w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 23 marca 2012 r. wspólnicy wraz z przedstawicielem załogi ustalili na podstawie § 7 ust. 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Wielkanocy w 2012 r. wynosi 380 złotych w kwocie podstawowej.

Wg ustaleń sądu pierwszej instancji, w latach 2006-2012 wynagrodzenia zatrudnionych przez płatnika pracowników były zróżnicowane i oscyływały w granicach od 1500 złotych do 4000 złotych.

W spornych okresach Z. U. była mężatką, a jej mąż prowadził gospodarstwo rolne. P. F. pracował jako kierowca, był żonaty, jego żona pracowała. S. J. pracował w firmie (...) od 1995 do 2006 r. Mieszkał wówczas z mamą, z którą prowadził wspólne gospodarstwo domowe. Ł. J. był kawalerem i mieszkał z rodzicami. Z. P. był żonaty, jego żona pracowała. P. J. pracował w Spółce (...) około 9 miesięcy. W spornym okresie mieszkał z rodzicami, z którymi prowadził wspólne gospodarstwo domowe. Zainteresowani nie składali pisemnych oświadczeń o stanie rodzinno-majątkowym. Sąd Okręgowy ocenił, że sytuacja majątkowa zainteresowanych w spornych okresach była różna.

Za lata objęte sporem płatnik nie naliczył składek od wartości świadczeń przyznanych i wypłaconych z ZFŚS pracownikom, w tym zainteresowanych: Z. U., P. F., S. J., Ł. J., Z. P. oraz P. J..

W październiku 2012 r. 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

Wielkanocny, nie otrzymał, ani też nie żądał od pracowników podania informacji umożliwiających przeprowadzenie indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z tych pracowników.

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

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał odwołanie za niezasadne. Wskazał, że kwestią sporną w niniejszej sprawie jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, którzy z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz.U. z 2013r., Nr 1442 ze zm.) podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowym, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Zgodnie z art. 18 ust. 1 w zw. 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 art. 4 pkt 9 użyte w ustawie określenie przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in.: 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 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 nie wykorzystany 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. Przychodem takim, w ocenie Sądu Okręgowego, jest wartość bonów towarowych oraz środków pieniężnych, które pracownicy Spółki Jawnej (...) uzyskali w latach 2006-2012 od odwołującego płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚŚ). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe zawiera enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek. Zgodnie z treścią jego § 2 ust. 1 pkt 19, podstawy wymiaru składek nie stanowią, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Sąd dalej wskazał, że definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zgodnie z którym, 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.

W niniejszej sprawie bony towarowe i środki pieniężne wypłacane pracownikom odwołującego pochodziły ze środków przeznaczonych na cele socjalne i zostały przekazane w wartości podstawowej ustalonej każdorazowo w drodze decyzji przez współników z przedstawicielem załogi. Jednakże, jak zaznaczył Sąd Okręgowy, 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. Co prawda 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 bezzwzględnie uwzględniać treść art. 8 ust. 1 ustawy. Pracodawca nie może więc 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. O tym więc, czy dane świadczenie wypłacone 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.

Dokonując oceny treści regulaminu obowiązującego u płatnika składek Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że jego § 7 regulujący szczegółowe zasady rozdawania pracownikom ze środków Funduszu okolicznościowych paczek świątecznych i bonów towarowych jest sprzeczny z § 5, który stanowi że świadczenia mają charakter uznaniowy, a ich przyznawanie uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej, i tym samym z treścią art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Paragraf 7 przewidywał bowiem, że 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 nie złoży oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać bony towarowe w wysokości podstawowej. Tym samym możliwe jest 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. 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. Zatem zastosowanie wymienionych w § 7 kryteriów nie pozwala przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu oraz określeniu wysokości spornych świadczeń, na dokonanie w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca przyznając sporne świadczenia, przy zastosowaniu cyt. § 7 obowiązującego u niego regulaminu, nie analizował indywidualnej sytuacji 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. 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. Jednocześnie w spornym okresie nikt z pracowników, w tym zainteresowani, nie złożył pracodawcy oświadczeń o dochodzie przypadającym na członka swojej rodziny, tak jak tego wymaga § 5 regulaminu. Tym samym, uznał Sąd Okręgowy, komisja zakładowa przed przyznaniem świadczeń socjalnych, nie analizowała indywidualnej sytuacji poszczególnych pracowników. A jednocześnie zaś zarobki pracowników firmy były zróżnicowane i oscylowały w granicach od 1500 do 4000 złotych. Również wynagrodzenia za pracę zainteresowanych były zróżnicowane. Odmierna też była ich sytuacja osobista i materialna.

Powyższe spostrzeżenia doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, że nie można uznać, jak chce tego płatnik, iż skoro świadczenia przyznawane pracownikom mają oparcie w obowiązującym u niego regulaminie ZFŚS, to oznacza że są to świadczenia przyznawane w ramach działalności socjalnej, a jako takie są zwolnione od obowiązku opłacania od nich składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Bo choć płatnik składek ustalał i przyznawał świadczenia w postaci bonów towarowych i gotówki zgodnie z § 7 regulaminu, to jednak treść tego paragrafu była sprzeczna, nie dość że z § 5 regulaminu, to przede z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin sprzeczny z treścią ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a za taki należy uznać cytowany wyżej § 7 regulaminu, nie może być natomiast źródłem prawa. Sąd podkreślił, że przyznawanie świadczeń socjalnych musi poprzedzić rozpatrzenie indywidualnej sytuacji pracowników, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Samo posiadanie wiedzy na temat sytuacji osobistej pracowników, w ocenie sądu pierwszej instancji nie oznacza, iż wypłacone tymże pracownikom z ZFŚS świadczenia spełniały kryteria socjalne. Nawet jeżeli pracodawca posiadał wiedzę na temat

sytuacji pracowników, to wiedza ta nie znalazła jakiegokolwiek przełożenia na wysokość przyznawanych im świadczeń z ZFŚŚ.

Konkludując Sąd pierwszej instancji zauważył, że trzeba uznać, iż sporne świadczenia mimo, że zostały wypłacone ze środków ZFŚŚ zgromadzonych na odrębnym rachunku bankowym, a zatem prawidłowo pod względem , zostały przyznane bez faktycznej analizy indywidualnej sytuacji poszczególnych zainteresowanych, czyli bez zastosowania kryterium socjalnego, do którego odwołuje się ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, co wyklucza zwolnienie tych świadczeń z obowiązku składowego w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Wyłączenie wynikające z ww. przepisu pozwalające wyłączyć pewne wartości pieniężne z przychodu stanowiącego podstawę wymiaru składek nie ma tu zastosowania, a zatem prawidłowo organ rentowy powiększył w skarżonych decyzjach owe podstawy.

To, że organ rentowy nie stwierdził wcześniej nieprawidłowości w ustalaniu składek, nie jest dowodem na to, że składki były naliczone i odprowadzone w prawidłowej wysokości. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego nie może powodować nabycia jakiegokolwiek prawa. Nadto pracodawca, który narusza art. 8 ust. 1 ustawy 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 rezultacie na podstawie art.477¹⁴§1 k.p.c. sąd pierwszej instancji oddalił odwołania jako niezasadne.

Apelację od wyroku złożył płatnik składek. Zarzucił Sądowi Okręgowemu:

1. 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;
2. naruszenie prawa materialnego, tj. § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 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;
3. 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;
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 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;
5. naruszenie art. 1, 2 i 8 ustawy o ZFSS 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 określaniu charakteru pomocy, kryteriów jej udzielania i sposobu jej realizacji.

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uchylenie zaskarżonych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz wnioskodawców kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że Sąd dokonał błędnego ustalenia, że komisja socjalna nie badała sytuacji materialno - rodzinnej pracowników. Ustalenie to pozostaje w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Świadkowie będący przedstawicielami załogi w komisji zeznali coś wręcz odwrotnego, tj. że zapoznali się z sytuacją materialno – rodziną każdego z pracowników i przeprowadzili 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 nieznanymi 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 1998 r. 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 ZFSS, 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. 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. Konsekwencje decyzji ZUS ponoszą pracownicy. Bezpośrednim skutkiem będzie konieczność zapłacenia przez pracowników zaległych składek wraz z odsetkami w wymiarze podobnym do ponoszonego przez pracodawcę. Pośrednim skutkiem będzie likwidacja ZFŚS 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.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna. Starannie i wnikliwie poczynione przez Sąd pierwszej instancji rozważania prawne, Sąd Apelacyjny przytoczył niemal w całości, albowiem akceptuje je bez potrzeby powielania, a dokonane ustalenia faktyczne przejmując jako własne.

W rozpatrywanej sprawie spór, wyznaczony treścią decyzji organu rentowego, dotyczy oceny prawnej, czy świadczenia wypłacane w latach 2006-2012 z ZFŚS przez Zakład (...) Spółka jawna w R. miały charakter świadczeń socjalnych w rozumieniu ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r., Nr 70, poz. 335 ze zm.). Ma to bowiem decydujące znaczenie dla właściwego określenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników (podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych - t.j. Dz.U z 2013r., poz. 1442 ze zm. - ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i z mocy art. 11 pkt 1 i art. 12 pkt 1 tej ustawy, ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu) oraz podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne na podstawie art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2008r., Nr 164, poz. 1027, ze zm.). Organ rentowy ustalił nową, wyższą podstawę wymiaru tych składek wliczając do niej świadczenia przyznane zainteresowanym pracownikom w wysokościach i okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach, w formie bonów na Święta Wielkanocne i Boże Narodzenie. Wartość bonów nie była kwestionowana, podobnie jak kwoty gotówki wypłacanej pracownikom od 2010r., toteż spór zogniskował się wokół samej zasady, a nie dotyczył rachunkowej prawidłowości ustalenia wysokości podstaw wymiaru składek.

W myśl art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 u.s.u.s., podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy. Stosownie do punktu 9 art. 4, użyte w ustawie określenie przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z wymienionych tam tytułów, w tym z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012r., poz. 361) za przychody m.in. 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. Zatem wartość bonów towarowych uzyskanych od pracodawcy oraz świadczenia pieniężne są przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 powołanej

ustawy. Prawodawca dopuszcza wyłączenia niektórych przychodów z podstawy wymiaru składek, przewidziane w przepisach z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106). Wynikający z tego rozporządzenia katalog przychodów niestanowiących podstawy wymiaru składek jest zbiorem zamkniętym. Na podstawie § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS.

Niesporne jest obowiązywanie u płatnika Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2000 r., zmienionego aneksem z dnia 30 listopada 2010 r. Regulamin ten wymienia świadczenia, na sfinansowanie lub dofinansowanie których mogą być przeznaczone środki z ZFŚS (§ 4) oraz wskazuje kryteria przyznawania tych świadczeń w § 5, który jest powtórzeniem i rozwinięciem treści art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. W § 7 regulaminu wprowadzono nowe zasady pomocy finansowej, które w praktyce przełożyły się na przyznawanie pracownikom równowartości bonów w tzw. wysokości podstawowej. Sąd pierwszej instancji dokonał wnikliwej analizy porównawczej § 5 i § 7 regulaminu dochodząc do prawidłowego wniosku, że treść § 7 regulaminu jest w istocie sprzeczna z § 5, gdyż dopuszcza przyznawanie pracownikom bonów towarowych o wartości podstawowej bez każdorazowego badania sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej, jak tego wymaga § 5 regulaminu. Apelujący nie podjął rzeczowej polemiki z dokonaną przez Sąd Okręgowy wykładnią przepisu § 7 regulaminu w powiązaniu z § 5. Kluczowe znaczenie dla rozpoznania istoty sporu ma jednak stwierdzenie, czy płatnik przyznawał świadczenia z funduszu przestrzegając wymogów wynikających z § 5 regulaminu. Ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy prowadzą do odpowiedzi przeczącej.

Zważyć należy, że Regulamin ZFŚS w (...) w okresie spornym nie określał, w jaki sposób pracodawca ma ustalać sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Brak jest w regulaminie jakichkolwiek reguł odnoszących się do sposobu ustalania przez pracodawcę sytuacji socjalnej, tj. życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Brak ten nie oznacza jednak, że pracodawca był zwolniony od dokonania owych ustaleń. 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 przede wszystkim pracownicy i ich rodziny, o najniższych dochodach. Jak trafnie podniósł Sąd pierwszej instancji, przepis art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wymaga, by pracodawca w regulaminie, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, ustalił między innymi warunki korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, ale treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia tezę, że pracodawca nie może ustalić tych warunków z pominięciem zasady, że przyznawanie świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu zostały uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Jest to kryterium socjalne, którego wprowadzenie przez ustawodawcę oznacza, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady każdemu po równo. Z punktu widzenia doświadczenia życiowego jest przy tym mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Tym bardziej więc możliwość taką należy wyłączyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 597/00, OSNP 2003/14/331).

Skoro środki z funduszu mają łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin i wyrównywać ich sytuację bytową, to muszą istnieć obiektywne i sprawdzalne kryteria oceny tej sytuacji. Jak wyżej wskazano, ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie określa, w jaki sposób pracodawca ma ustalić położenie życiowe, rodzinne i materialne osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu, co oznacza, że pracodawca ma swobodę w wyborze kryteriów, na podstawie których sytuację pracowników ustali. Może tego dokonać na przykład w oparciu o wysokość średniego dochodu na jednego członka rodziny. Ten sposób oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej jest akceptowany w judykaturze, jako usprawiedliwione kryterium oceny tej sytuacji, ponieważ jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenie z funduszu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2008 r., II PK 156/07, OSNP 2009/7-8/96). Pracodawca ma także swobodę w doborze instrumentów, przy pomocy których ustali położenie socjalne osób uprawnionych. Może tego dokonać poprzez zobowiązanie

ubiegającego się o świadczenie pracownika do złożenia oświadczenia, bądź też wniosku, w którym znajdą się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika, czyli takie informacje, które pozwolą pracodawcy ustalić sytuację socjalną w zgodzie z ustawą i regulaminem. Jeśli czyni to na podstawie ustnych oświadczeń pracowników, to zadbać winien o sprawdzalność podjętych ustaleń, choćby na potrzeby kontroli jego działań jako płatnika, np. poprzez sporządzenie notatek, protokołów itp. Ważne jest, aby pracodawca był w stanie wykazać, że przed przyznaniem świadczenia z funduszu rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od faktycznego poznania sytuacji socjalnej pracownika.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że w rozpatrywanym przypadku płatnik składek przed przyznaniem spornych świadczeń z ZFŚS nie badał i nie ustalał, jaka jest sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracowników, którym te świadczenia przyznawał. Brak właściwego rozeznania w sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej prowadził przez wiele lat do przyznawania wszystkim pracownikom bonów w jednakowej wysokości, o ile nie różnił ich okres pracy w danym roku, a od 2010 r. - tej samej kwoty gotówki o „wartości podstawowej”. Świadczy to, że pracodawca każdorazowo rozdysponowywał środki niezgodnie z ustawą, albowiem w oderwaniu od kryterium socjalnego. Rację ma apelujący wywodząc, że nie ma ustawowego wymogu składania pisemnych oświadczeń o sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, pracodawca może ustalić tę sytuację w każdy obiektywnie czytelny i miarodajny sposób, jednakże w (...) takich ustaleń nie dokonywano. Całkowicie słusznie Sąd Okręgowy wywiódł, że okazjonalne rozmowy przedstawicieli załogi z pozostałymi pracownikami nie spełniają wymogu stosowania kryterium socjalnego przy każdym kolejnym wydawaniu bonów świątecznych. Potwierdza to fakt niezróżnicowania wartości bonów, mimo różnej sytuacji bytowej pracowników. Dodać należy, że wynagrodzenie pracownika mogłoby być uznane za kryterium oceny sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej tylko wówczas, gdyby porównywani pracownicy znajdowali się w takiej samej sytuacji życiowej i rodzinnej. Tego jednak pracodawca-płatnik nie badał. W pełni uzasadnione jest zatem stanowisko Sądu pierwszej instancji, że sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z ustawy i § 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., I UK 140/12, opubl. Legalis). Przy czym Sąd Okręgowy nie naruszył prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) oceniając, że z treści dostarczonej przez tzw. osobowe źródła dowodowe nie da się wyprowadzić wniosku o badaniu sytuacji socjalnej pracowników przed kolejnymi okresami świątecznymi. Żaden z pracowników nie podał, iż był informowany, że jest pytany o swą sytuację przez G. C. w celu udzielenia stosownej pomocy socjalnej. Taka informacja oczywiście mogłaby wpłynąć na kształt wypowiedzi i jej konkretność. Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów zgodnie z logiką i doświadczeniem, zaś apelujący w motywach środka odwoławczego zwalcza tę ocenę rozbudowując argumenty, które już przedstawiał w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i do których Sąd Okręgowy rzeczowo się odniósł. Wbrew twierdzeniom apelującego, materiał dowodowy nie potwierdza, że komisja socjalna posiadała rzetelne dane o konkretnych faktach definiujących sytuację socjalną pracowników. Nie można także podzielić wywodów apelującego, iż kryterium socjalne było stosowane, ponieważ komisja socjalna uznała, że sytuacja pracowników „jest podobna z punktu widzenia ich potrzeb świątecznych”. Potrzeba nie jest kryterium obiektywnym lecz subiektywnym. Na gruncie ustawy o świadczeniach socjalnych wymagane jest badanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poprzez kryteria obiektywne (np. ilość osób na utrzymaniu, pracujący współmałżonek, posiadanie gospodarstwa rolnego i inne, które pracodawca ustali). Innymi słowy, najpierw ustalić należy sytuację socjalną poprzez kryteria obiektywne i jeśli są różnice, to na ich podstawie określić i zróżnicować należy rzeczywiste potrzeby, jeśli zaś nie dojdzie do faktycznego zbadania różnic lub podobieństw, to nie ma mowy o prawidłowym rozeznaniu potrzeb.

Wypłata bonów towarowych niemająca charakteru socjalnego jest przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jest to przychód ze stosunku pracy. Przyznane pracownikom spółki sporne świadczenia nie były uzależnione od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej ani na etapie przyznawania, ani na etapie ustalania wysokości, co spowodowało, że świadczenia te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, a nie świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi

tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek. Sąd Apelacyjny nie podziela apelacyjnego zarzutu obrazy prawa materialnego - § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. przez jego niezastosowanie, pomimo że z niespornych ustaleń wynika, iż świadczenia na rzecz pracowników zostały wypłacone ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Pogłębione rozważania w tym przedmiocie przedstawił Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 20 czerwca 2012 r. (I UK 140/12, OSNP 2013/13-14/160) stwierdzając, że stosownie do treści § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia, podstawy wymiaru nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przepis ten nie tylko wskazuje źródło finansowania tych świadczeń, ale odnosi się również do zasad ich wypłacania, skoro są to świadczenia przyznawane „w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych”. Ramy te określają zaś przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminy ustanawiające warunki korzystania ze świadczeń. Jeśli świadczenia nie zostaną przyznane zgodnie z wymogami art. 8 ust. 1 i 2 ustawy, to nie mają przymiotu podlegających zwolnieniu świadczeń socjalnych, także gdy są przyznane z odpowiedniego funduszu. Sąd Apelacyjny stanowisko to w pełni aprobuje (por. uzasadnienie wyroków Sądu Apelacyjnego w Łodzi w sprawach o sygn. akt III AUa 2644/13 oraz III AUa 2653/13). W kwestii tej wypowiedział się Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 16 września 2009 r. stwierdzając, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (I UK 121/09, OSNP 2011/9-10/133). Źródło finansowania nie kreuje charakteru prawnego świadczeń, jeśli nie są one przyznane w ramach obowiązującej procedury. Przyznanie świadczeń poza wymaganym trybem oznacza naruszenie przez pracodawcę regulaminu, a tym samym naruszenie art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Takiego naruszenia dopuścił się płatnik z przyczyn szeroko wyżej omówionych, dlatego apelacyjny zarzut obrazy art. 8 ustawy jest chybiony.

W tym stanie rzeczy, dzielając w pełni stanowisko Sądu Okręgowego i nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.