

Sygn. akt III AUa 806/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: SSA Ewa Naze

Sędziowie: SSA Iwona Szybka

del. SSO Joanna Baranowska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sąd. Joanna Sztuka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2015 r. w Ł.

sprawy **Zakładu (...) Spółki Jawnej w R. przy udziale zainteresowanych A. K., K. K. i S. K.**

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 30 kwietnia 2014 r. sygn. akt V U 322/13

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 806/14

UZASADNIENIE

Zaskarżonymi decyzjami z dnia 1 lutego 2013 roku: Nr (...), Nr (...), Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników Zakładu (...) Spółki jawnej z siedzibą w R.: A. K., K. K. i S. K.. W uzasadnieniu podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne nie uwzględnił przychodu osiągniętego przez wskazanych wyżej pracowników z tytułu wypłaconych świadczeń pieniężnych finansowanych z ZFŚS w postaci bonów towarowych oraz pomocy finansowej. W ocenie organu rentowego świadczenia te zostały wypłacone wprawdzie z ZFŚS, 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 pracownikom świadczenia związane ze stosunkiem pracy, a nie świadczenia socjalne, które jako dodatkowy przychód pracownika podlegają obowiązkowi składkowemu.

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

1. naruszenie § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998, nr 161, poz. 1106 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie;
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że świadczenia wypłacane z ZFŚS nie były świadczeniami socjalnymi w rozumieniu art. 8 z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;
3. naruszenie art. 7, 8 i 9 k.p.a. polegające na ustalaniu przez ZUS rzekomych naruszeń przepisów dotyczących ZFŚS mimo wcześniejszego niekwestionowania sposobu wypłaty świadczeń w (...), co stanowi rażące naruszenie zasad praworządności, pogłębiania zaufania do organów państwa oraz zasady informowania o okolicznościach faktycznych i prawnych, które mogą mieć wpływ na ustalenie ich praw i obowiązków;
4. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pracownicy nie składali oświadczeń dotyczących ich stanu rodzinnego i majątkowego a wypłata świadczeń nie była oparta o kryteria socjalne;
5. naruszenie prawa materialnego polegające na jego błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że kryterium socjalne jest realizowane jedynie wtedy, gdy świadczenia na rzecz pracowników są w różnicowanej wysokości;
6. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że sytuacja majątkowa pracowników wymuszała różnicowanie świadczeń;
7. naruszenie prawa materialnego polegające na przyjęciu, że wypłata świadczeń dla pracowników w tej samej wysokości powoduje, że cel socjalny nie jest realizowany wobec żadnego z nich, gdy tymczasem cel ten nie jest jedynie realizowany wobec tych, którzy nie spełniają kryteriów socjalnych.

Postanowieniami z dnia 21 maja 2013 roku Sąd Okręgowy połączył sprawy z odwołań od wskazanych decyzji celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia. Sąd wezwał z urzędu do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych : A. K., K. K. i S. K.

Zainteresowany S. K. przyłączył się do odwołania, pozostali zainteresowani nie zajęli stanowisk w sprawie. ZUS wnosił o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 30 kwietnia 2014 roku w sprawie sygn. akt VU 322/13 Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił odwołania.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło w tak ustalonym stanie faktycznym:

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 dnia 1 stycznia 2000 roku 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 2010 roku 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 roku wspólnicy, (...) spółka jawna zawarli z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C. 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. 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 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2006 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 300 złotych. Decyzją z dnia 30 listopada 2006 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2006 roku 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 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2007 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 złotych. Decyzją z dnia 10 grudnia 2007 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2007 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 520 złotych. Decyzją z dnia 10 marca 2008 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2008 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 złotych. Decyzją z dnia 10 grudnia 2008 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2008 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 złotych. Decyzją z dnia 12 marca 2009 roku, wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2009 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości

podstawowej w wysokości 340 złotych. Decyzją z dnia 10 grudnia 2009 roku, współnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2009 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 złotych. Decyzją z dnia 10 marca 2010 roku, współnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2010 roku zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 360 złotych. Decyzją z dnia 9 grudnia 2010 roku, współnicy 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 każdego pracownika z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2010 roku wynosi 640 złotych w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 kwietnia 2011 roku, współnicy 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 2011 roku wynosi 360 złotych w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 grudnia 2011 roku, współnicy 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 2011 roku wynosi 640 złotych w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 23 marca 2012 roku, współnicy 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 2012 roku wynosi 380 złotych w kwocie podstawowej. W latach 2006-2012 wynagrodzenia zatrudnionych przez płatnika pracowników były zróżnicowane i oscyływały w granicach od 1500 złotych do 4000 złotych .

W spornych okresach K. K. była bezdzietną mężatką. W firmie zatrudniona była od 2011 roku na stanowisku referenta ds. logistyki i pracuje w niej nadal. W 2011 roku jej wynagrodzenie wyniosło 273,24 złote, zaś 2012 -23.917,31 złotych; jej małżonek prowadził własną działalność gospodarczą. Zainteresowana A. K. w firmie (...) była zatrudniona przy produkcji chrzanu, jej wynagrodzenie w 2007 roku wyniosło 4.005,61 złotych, zaś w 2008 roku-8.522,15 złotych. W spornym okresie zainteresowana była zamężna i miała na utrzymaniu 14 –letnią wówczas córkę. Maż wnioskodawczyni nie pracował, otrzymywał z opieki społecznej zasiłek w wysokości około 300 złotych miesięcznie. Zainteresowany S. K. w firmie jest zatrudniony w firmie (...) od około 5 lat do dnia dzisiejszego. W 2011 roku zainteresowany uzyskał wynagrodzenie w kwocie 25.200,48 złotych, zaś w 2012 roku wyniosło ono 30.706,97 złotych. W spornym okresie zainteresowany był żonaty, a jego małżonka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.000 złotych miesięcznie, S. K. nie posiadał dzieci. Zainteresowany jest właścicielem gospodarstwa rolnego o powierzchni 4,12 ha. Za wyjątkiem świąt w 2013 roku zainteresowani nie składali pisemnych oświadczeń o stanie rodzinno-majątkowym. 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: A. K., K. K. oraz S. K.. 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 nie żądał od pracowników podania informacji umożliwiających przeprowadzenie indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z tych pracowników. Mając na uwadze wyniki kontroli ZUS wydał zaskarżone w niniejszej sprawie decyzje, w których ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanych. 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

Sąd Okręgowy uznał odwołania za bezzasadne podnosząc, 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 dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.) podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowym, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2008r, Nr 164, poz.

1027 ze zm.). Zakład Ubezpieczeń Społecznych w oparciu o art. 41 ust. 13 ustawy systemowej może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na to, że nie są one zgodne stanem faktycznym. 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 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., poz. 361 ze zm.) 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.

W ocenie Sądu Okręgowego treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że wartość bonów towarowych oraz środków pieniężnych, które pracownicy Spółki Jawnej (...) uzyskali w latach 2006-2012 od odwołującego płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ((...)), stanowi przychód tych pracowników. Enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 19 cyt. wyżej rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Mając na uwadze, że przepis § 2 ust. 1 pkt 19 ww. rozporządzenia ma charakter wyjątku od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, to w ocenie Sądu Okręgowego, na płatniku składek, 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 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., poz. 592 ze zm.), 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.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że skarżący w latach 2006-2012 roku wypłacił wszystkim pracownikom, w tym zainteresowanym świadczenia socjalne z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy w postaci bonów towarowych, a od grudnia 2010 roku w postaci gotówki w wartości podstawowej ustalonej każdorazowo w drodze decyzji przez wspólników z przedstawicielem załogi. Poza sporem pozostaje, że świadczenia te zostały wypłacone przez płatnika ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Były to bowiem środki pochodzące z odpisu na zakładowy funduszu 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. Jednak 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 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, że przyznawanie tych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. A zatem obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu nie może być sprzeczny z treścią art. 8 ust. 1 ww. ustawy, co oznacza że nie można 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, czy dane świadczenie wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryterium socjalne nie decyduje zatem 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.

Sąd Okręgowy podniósł, że zasady korzystania z ZFŚS u płatnika zostały uregulowane w regulaminie z 2000 roku. Treść tego regulaminu została uzgodniona przez pracodawcę, wobec nie działania u niego zakładowej organizacji związkowej, z przedstawicielem załogi G. C.. Z regulaminu wynika, że środki funduszu są przeznaczone na finansowanie lub dofinansowanie pomocy rzeczowej i finansowej w formie bonów towarowych (§ 4). Z kolei z § 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 nie złoży 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. Zdaniem Sądu § 7 regulaminu jest sprzeczny z jego § 5, albowiem 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 2006 roku zawarli wspólnicy (...) Spółki Jawnej z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C.. Ustalili w nim, że pracownicy 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. Użyty bowiem zwrot „dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 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, na dokonanie w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej. W ocenie Sądu Okręgowego pracodawca przyznając sporne świadczenia, stosując się do treści § 7 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. 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 2006 roku zostało zawarte przez (...) Spółki (...) z przedstawicielami załogi i taki był zapis § 7 regulaminu. Poza sporem jest także, że 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. Prowadzi to, zdaniem Sądu Okręgowego, 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 i oscylowały w granicach od 1.500 do 4.000 złotych. Również wynagrodzenia za pracę zainteresowanych były zróżnicowane. Odmierna też była ich sytuacja osobista i materialna. Skarżący podnosił, 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 2010 roku 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 opłacania od nich składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Zdaniem Sądu Okręgowego takiego stanowiska nie można podzielić. Płatnik składek ustalał i przyznawał świadczenia w postaci bonów towarowych i gotówki zgodnie z § 7 regulaminu. Nie mniej § 7 regulaminu miał 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 należy uznać cytowany wyżej § 7 regulaminu, nie może być natomiast źródłem prawa.

Sąd Okręgowy podkreślił, że jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego w całym spornym okresie płatnik składek przed przyznaniem świadczeń z ZFŚS nie wymagał od pracowników oświadczeń, nie analizował indywidualnej sytuacji życiowej pracowników i przyznawał je w takiej samej wysokości wszystkim pracownikom. Nie składanie przez pracowników pisemnych oświadczeń świadczyło zdaniem płatnika, o tym, że uprawnieni mieli podobną sytuację materialną. O ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w § 5 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. W toku postępowania płatnik twierdził, 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. Twierdzenie takie nie może prowadzić do uwzględnienia odwołania. Indywidualna analiza sytuacji pracownika powinna być bowiem przeprowadzona każdorazowo i szczegółowo przed przyznaniem świadczeń z ZFŚS, 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, iż wypłacone tymże pracownikom z (...) świadczenia spełniały kryteria socjalne. Nawet jeżeli pracodawca posiadał wiedzę na temat sytuacji pracowników, to wiedza ta nie znalazła jednakże 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. A jak wyżej przedstawiono sytuacji zainteresowanych nie tylko nie można uznać za taką samą, ale nawet za podobną. Ich sytuacja oraz potrzeby były diametralnie różne. 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. Tymczasem 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 Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy wykazał, iż płatnik składek 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 pozostawali w podobnej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Różnice w tej sytuacji wykazały przy tym w sposób jednoznaczny zeznania zainteresowanych, a także deklaracje podatkowe. Bez wpływu na powyższe pozostaje okoliczność, że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli załogi. Płatnik składek administrując funduszem socjalnym, nie może bowiem czynić tego z pominięciem ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasoby tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 marca 2011 roku, III AUa 541/2010, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013 roku, III AUa 324/13 oraz wyrok z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, L.). Sąd Najwyższy w powołanym wyżej 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, czyli pomocy finansowej, miały przyznane w latach 2006-2012 przez płatnika składek wszystkim pracownikom świadczenia z okazji Świąt Bożego 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 Okręgowy przytoczył wyrok z dnia 16 września 2009 roku w sprawie I UK 121/2009, OSNP 2011/9-10/133, w którym Sąd Najwyższy, 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 spornych okresach. Kwoty te są niesporne i zostały wyliczone także przez samego płatnika, a wyliczenia te zostały złożone do akt sprawy przy odwołaniach. Sporne świadczenia mimo, że zostały wypłacone ze środków (...) zgromadzonych na odrębnym rachunku bankowym, a zatem prawidłowo pod względem formalnym i realizowały cele socjalne, tj. pomoc pracownikom, to 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 składkowego.

Reasumując Sąd Okręgowy stwierdził, że płatnik rozdysponował środki Funduszu niezgodnie z 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 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 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Sąd pierwszej instancji dodał, iż zgodnie 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 maja 2012 roku, I UZ 15/12, L., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2009 roku, I UK 121/09, OSN 2011/9-10/133). 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. Nie zachodzi tu więc wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia. Sytuacji tej nie zmienia okoliczność, że płatnik składek od wejścia w życie w 2000 roku regulaminu stosował te same zasady ustalania i przydziału świadczeń z (...), co było przedmiotem kontroli ZUS w 2006 roku, w wyniku której nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Sąd Okręgowy wskazał, że 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 2006 roku. 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. Jak to przyznał sam płatnik składek, cały czas przyznawał on świadczenia z ZFŚS według tych samych kryteriów, co w niniejszej sprawie, to świadczy o tym, że postępował wbrew treści art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego nie może powodować nabycia jakiegokolwiek prawa. Ponadto Sąd wskazał, iż 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 samych zasadach wydatkowania środków z tego funduszu określonych w ustawie zawarte są bowiem zasady współżycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie środków z tego funduszu. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Sprzeczne z ustawą jest więc wydatkowanie środków funduszu niezgodnie z zasadą ich przyznawania według kryterium socjalnego. Pracodawca, naruszając przepisy ustawy przez wydatkowanie środków funduszu socjalnego bez zachowania kryterium socjalnego, narusza równocześnie zasady współżycia społecznego oraz działa niezgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych środków, gdyż są one uwzględnione w przepisach ustawy. Podmiot, który sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może korzystać z ochrony jaką daje art. 8 k.p. Wadliwa, sprzeczna z prawem praktyka płatnika przy przyznawaniu świadczeń z (...), nie może być sposobem na ukształtowanie prawa i korzystać z ochrony prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 roku, I PK 22/03, OSN 2005/6/ 80).

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł odwołujący zaskarżając wyrok w całości i zarzucając:

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 18.12.1998 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;

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 oświadczają, że mają sytuację dobrą i wnoszą o przyznanie świadczeń w wysokości podstawowej;

5. 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 określaniu charakteru pomocy, kryteriów jej udzielania i sposobu jej realizacji.

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

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Kontrola instancyjna zaskarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do akceptacji ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonej analizy prawnej. 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 przejmuje 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 roku 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 roku 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 roku 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 Ś. Wielkanocne i Boże Narodzenie. Wartość bonów nie była kwestionowana, podobnie jak kwoty gotówki wypłacanej pracownikom od 2010 roku, 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 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 roku 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. Pracodawca dopuszcza wyłączenia niektórych przychodów z podstawy wymiaru składek, przewidziane w przepisach z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku 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 roku, zmienionego aneksem z dnia 30 listopada 2010 roku. 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 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W § 7 regulaminu, w wersji obowiązującej od grudnia 2010 roku, 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 wykluczyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku, 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 roku, 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 roku - 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 roku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, opubl. L.). 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 nie mająca charakteru socjalnego jest przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 roku 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 obrazu prawa materialnego - § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia MPiPS z dnia 18 grudnia 1998 roku 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 roku (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. W kwestii tej stanowczo wypowiedział się Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 16 września 2009 roku 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 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Takiego naruszenia dopuścił się płatnik z przyczyn szeroko wyżej omówionych, dlatego apelacyjny zarzut obraży 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.

Przewodnicząca: Sędziowie: