

Sygn. akt VU 1542/14

## WYROK ŁĄCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Beata Łapińska

Protokolant p.o.stażysty Ewelina Hrynczyszyn

po rozpoznaniu w dniu 30 stycznia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

sprawy z wniosku (...)

z udziałem zainteresowanych R. A. (1), L. A., M. A., M. B. (1), J. B., B. B., S. B., G. B., M. B. (2), K. M., E. M., J. R., K. S. (1), P. S., G. S., K. S. (2), M. S., Z. T., J. Ż., M. Ż.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania (...)

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 25 lutego 2014 r.

Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...)

1. **oddala odwołania;**

2. **zasądza od (...) w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 1.200,00 (jeden tysiąc dwieście) złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt VU 1542/14

## UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 25 lutego 2014 roku: Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...), Nr (...) i Nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników (...) w R.: M. B. (2), M. B. (1), J. B., J. R., K. M., M. Ż., L. A., K. S. (1), G. S., G. B., P. S., Z. T., M. S., K. S. (2), E. M., M. A., B. B., S. B., J. Ż. i R. A. (2) w miesiącu grudniu 2011 roku.

W uzasadnieniach decyzji podniósł, iż przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne nie uwzględnił przychodów osiągniętych przez pracowników wymienionych w decyzjach finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w postaci ekwiwalentów pieniężnych za „wypoczynek weekendowy”. Organ rentowy podniósł, że pracownicy przy ubieganiu się o wypłatę ekwiwalentów pieniężnych za „wypoczynek weekendowy” nie składali oświadczeń o dochodach na jednego członka rodziny. Przyjęte natomiast w regulaminach (...) kryterium przyznawania ekwiwalentów za „wypoczynek weekendowy” ze względu na fakt pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego

nie powodowało różnicowania świadczeń ze względu na sytuację materialną rodziny. W okresie objętym kontrolą nie zanotowano ani jednego przypadku wypłaty wyższej kwoty ekwiwalentu „weekendowego” osobie uprawnionej do zasiłku rodzinnego. Zatem przy przyznawaniu pracownikom ekwiwalentów pieniężnych za „wypoczynek weekendowy” płatnik składek nie badał i nie uwzględniał sytuacji materialnej rodziny. Powyższe świadczenia tym samym realizowane były z naruszeniem ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., poz. 592 z późn. zm.), co oznacza, że przyznane świadczenia nie mają charakteru socjalnego i stanowią przychód pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., 361 ze zm.). Powyższe skutkuje uznaniem, że od uzyskanego przez pracownika przychodu należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne.

Od powyższych decyzji odwołał się płatnik składek, wnosząc o ich zmianę poprzez ustalenie, że wypłaty dokonane przez płatnika na rzecz zainteresowanych pracowników w okresach objętych decyzjami, tytułem ekwiwalentu pieniężnego za „wypoczynek weekendowy” w ramach ZFŚS nie stanowiły podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a zatem ustalone przez płatnika pierwotne podstawy wymiaru składek były prawidłowe oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Skarżący zarzucił decyzjom:

1. naruszenie § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) poprzez jego błędną wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że świadczenia wypłacone przez płatnika w ramach ZFŚS stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne;
2. naruszenie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., poz. 592) poprzez błędną wykładnię skutkującą przyjęciem, że wypłaty dokonane przez płatnika w ramach ZFŚS nie miały charakteru socjalnego, z uwagi na okoliczność jakoby Płatnik miał wypłacać świadczenia z (...) z pominięciem kryteriów socjalnych wymaganych ww. ustawą;
3. naruszenie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., poz. 1442) poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym.

ZUS wnosił o oddalenie odwołań i zasądzenie na jego rzecz od wnioskodawcy kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Postanowieniami z dnia 12 listopada 2014 roku Sąd połączył sprawy z odwołań od wskazanych na wstępie decyzji celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Zainteresowani R. A. (1), L. A., M. A., M. B. (1), J. B., B. B., S. B., G. B., M. B. (2), K. M., E. M., J. R., K. S. (1), P. S., G. S., K. S. (2), M. S., Z. T., J. Ż. i M. Ż. nie zajęli stanowisk procesowych w sprawie.

### **Sąd Okręgowy ustalił co następuje:**

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

(okoliczność niesporna)

W dniu 16 lipca 2010 roku pomiędzy Pracodawcą – Spółką (...) Spółka Akcyjna w R., (...) Spółka Akcyjna w B., (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w B. koło O., (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w Ł., (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. a związkami zawodowymi działającymi w (...) Spółka Akcyjna, w (...) Spółka Akcyjna oraz w (...) Spółka Akcyjna zostało zawarte porozumienie – umowa gwarancyjna na okoliczność procesu konsolidacji w grupie (...) w tym połączenia

(...) S.A., (...) S.A., (...) S.A. w koncern działający w obszarze energetyka konwencjonalna, a także utworzenia z tych spółek akcyjnych – oddziałów spółki przejmującej w celu zabezpieczenia należnych pracownikom praw i świadczeń oraz uprawnień związków zawodowych działających w łączonych podmiotach. W Preambule tej umowy przewidziano, że postanowienia (...) będą stosowane do pracowników w takim samym zakresie podmiotowym, przedmiotowym i czasowym co najmniej do końca okresu gwarancji zatrudnienia określonych w (...) i umowach społecznych, nie dłużej jednak niż do dnia wejścia w życie Nowych Układów Zbiorowych pracy zawierających rozstrzygnięcia nie mniej korzystne niż te, które obowiązywały pracowników w dniu przejścia do nowego pracodawcy.

W § 6 umowy gwarancyjnej Pracodawcy ( (...) S.A., (...) S.A., (...) S.A.), Spółka (...) ( (...) S.A) oraz Gwaranci ( (...) S.A. z siedzibą w Ł., (...) S.A. z siedzibą w W. i ich następcy prawni) zobowiązali się, że u (...) w okresie obowiązywania niniejszej umowy będą tworzone zakładowe fundusze świadczeń socjalnych. Ponadto wszystkie te podmioty zobowiązały się, że w dniu utworzenia funduszy, zostaną one zwiększone o środki pieniężne, należności i zobowiązania zakładowych funduszy socjalnych (...) S.A., (...) S.A., (...) S.A. a tym samym środki te nie będą przekazywane do zakładowego funduszu świadczeń socjalnych spółki (...), chyba że to przekazanie wynika z treści art. 7 ust. 3b ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ponadto pracodawcy, spółka przejmująca oraz gwaranci zobowiązali się, że wydatkowanie środków zgromadzonych na funduszach następować będzie na zasadach przewidzianych w obowiązujących u pracodawców Regulaminach Zakładowego funduszu Świadczeń Socjalnych (ust. 4 § 6).

(okoliczności niesporne)

Od września 2010 roku został wyodrębniony Oddział Elektrownia (...) jako odrębny pracodawca.

(okoliczności niesporne)

Postanowieniem nr (...) S.A. z dnia 19 stycznia 2011 roku w sprawie Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych w Oddziale Elektrownia (...) został wdrożony do stosowania w Oddziale Elektrownia (...) uzgodniony z zakładowymi organizacjami związkowymi Zakładowy Regulamin Świadczeń Socjalnych, stanowiący załącznik nr 1 do postanowienia. Kierownicy komórek organizacyjnych i pracownicy Oddziału Elektrownia (...) zostali zobowiązani do przestrzegania zarówno tego postanowienia, jak i regulaminu, a dodatkowo kierownicy komórek organizacyjnych zostali zobowiązani do zapoznania podległych pracowników z treścią zarówno postanowienia oraz Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych. Na podstawie Zarządzenia Nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 17 września 2010 roku z chwilą wejścia w życie przedmiotowego postanowienia w Oddziale Elektrownia (...) S.A. przestało obowiązywać Zarządzenie nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 12 kwietnia 2010 roku w sprawie Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych (§ 4). Powyższe postanowienie weszło w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2011 roku.

(okoliczności niesporne)

Zakresem działalności socjalnej zgodnie z § 1 pkt 3.1 regulaminu było objęte świadczenie usług w zakresie różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, działalności sportowo-rekreacyjnej, udzielania pomocy materialnej-rzeczowej lub finansowej, udzielania pomocy zwrotnej lub bezzwrotnej na cele mieszkaniowe na warunkach określonych w umowie między pracodawcą a pożyczkobiorcą.

Osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu byli:

- pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w (...) S.A. Oddziale Elektrownia (...) oraz członkowie ich rodzin;
- emeryci i renciści oraz członkowie ich rodzin;
- członkowie rodzin pracowników zmarłych w trakcie zatrudnienia w (...) S.A. Oddziale Elektrownia (...).

Członkowie rodzin zgodnie z § 1 pkt 4.2 regulaminu byli mąż, żona, dzieci własne i drugiego małżonka, przysposobione (orzeczenie sądu o przysposobieniu dziecka), w rodzinach zastępczych i będące pod opieką ustanowioną przez sąd – w wieku do 18 lat, dzieci o orzeczonej niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym, będące pod opieką rodziców bez względu na wiek, młodzież ucząca się do 25 lat będąca na wyłącznym utrzymaniu rodziców.

Uprawniony – osoba mogąca korzystać z ZFŚS w rozumieniu § 1 pkt 4.1. – mógł ubiegać się o świadczenie socjalne po przepracowaniu w (...) S.A. Oddziale Elektrownia (...) jednego roku. Wyjątek stanowiła „pomoc rzeczowo-finansowa”, która mogła być przyznana z dniem zatrudnienia.

Zasady przeznaczania środków Funduszu na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych oraz zasady i warunki korzystania z tych usług określał przedmiotowy Zakładowy Regulamin uzgodniony z organizacjami związkowymi, zatwierdzony przez (...) S.A.

W ramach funduszu – w myśl § 2 tego regulaminu – były realizowane następujące rodzaje działalności socjalnej:

– wypoczynek pracowniczy – działalność ta obejmowała:

- refundację wczasów i innych form wypoczynku w obiektach spółki (...) (wczasy w Hotelu (...), hotelu (...), wypoczynek w domkach w Ośrodku (...)) (w sumie 7 dni);
- refundację w ustalonej kwocie (załącznik nr 1) dla kwalifikujących się do dofinansowania do wczasów krajowych lub zagranicznych;
- wczasy turystyczne (na zasadzie wypłat ekwiwalentu pieniężnego);
- wypoczynek profilaktyczno-leczniczy i sanatoryjny;
- wczasy z udziałem dzieci o orzeczonej niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym będące pod opieką rodziców bez względu na wiek;
- wypoczynek weekendowy – na zasadzie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego.

– wypoczynek dzieci krajowy lub zagraniczny;

– turystyka krajowa lub zagraniczna;

– działalność sportowa i rekreacyjna krajowa;

– działalność kulturalno-oświatowa;

– imprezy okolicznościowe i inne świadczenia;

– pomoc rzeczowo-finansowa w postaci zapomóg losowych pomocy rzeczowej lub finansowej.

Zasady i kryteria przydziału usług i świadczeń w zakresie działalności socjalnej określał § 2 pkt 8. Uprawniony (za wyjątkiem dzieci) mógł się ubiegać raz na dwa lata o dofinansowanie ze środków ZFŚS do wypoczynku o czasie trwania minimum 8 dni. W przypadku zatrudnionych obojga małżonków w (...) S.A. Oddziale Elektrownia (...) każdy z nich mógł się ubiegać o świadczenie wczasowe osobno. Uprawniony mógł również ubiegać się o ekwiwalent pieniężny za wczasy turystyczne. Wysokość ekwiwalentu określona została w punkcie 3 objaśnień i wynosiła za wczasy turystyczne dla pracowników i ich rodzin oraz dzieci emerytów i rencistów w kwocie 800 złotych na osobę. Dla emerytów i rencistów wielkość ekwiwalentu ustalona została na kwotę 600 złotych na osobę. Dla współmałżonków emerytów i rencistów wielkość ekwiwalentu wynosiła 400 złotych na osobę. Kwota ekwiwalentu pieniężnego za wczasy turystyczne miała być zróżnicowana. W przypadku pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego: 850 złotych, pozostali pracownicy: 800 złotych. Ustalono również, że okres trwania wczasów turystycznych wynosić musi

minimum 8 dni. W przypadku pracowników czynnych zawodowo skierowanie na wczasy turystyczne wymagało potwierdzenia urlopowania przez zakład pracy (§ 2 pkt 8.3.5 regulaminu).

Ponadto każdy pracownik uprawniony (po przepracowaniu jednego roku w (...) S.A. Oddziale Elektrownia (...)) czynnie wykonujący pracę zawodową na dzień wypłaty świadczenia) mógł otrzymać ekwiwalent pieniężny jako dofinansowanie do „wypoczynku weekendowego”, za który uważa się wypoczynek w dni ustawowo wolne od pracy, organizowany indywidualnie przez pracowników. Zasady realizacji świadczenia zostały określone w punkcie 6 objaśnień, w którym przewidziano, że wysokość i terminy wypłat ekwiwalentu pieniężnego na wypoczynek weekendowy, każdorazowo będą uzgadniane ze Związkami Zawodowymi. Protokół uzgodnień miał być podstawą realizacji świadczenia. Kwota ekwiwalentu pieniężnego miała być zróżnicowana i zależeć miała od faktu pobierania, bądź nie zasiłku rodzinnego/pielęgnacyjnego przez uprawnionego pracownika (§ 2 pkt 8.3.6 oraz pkt 6 objaśnień).

(dowód: Zakładowy Regulamin Świadczeń Socjalnych z 2011 roku – w aktach głównych ZUS znajdujących się przy sprawie VU 2783/14 tut. Sądu dotyczącej ubezpieczonego M. K.)

W dniu 28 listopada 2011 roku (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) wraz z przedstawicielami Organizacji (...) działających w Oddziale ustalili regulamin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego na wypoczynek weekendowy w miesiącu grudniu 2011 roku według następujących zasad:

– 750 złotych dla pracowników, których dochód przypadający miesięcznie na osobę w rodzinie nie przekracza kwoty uprawniającej do pobierania zasiłku rodzinnego oraz dla pracowników upoważnionych do pobierania zasiłku pielęgnacyjnego;

– 700 złotych dla pozostałych pracowników (nie pobierających ww. zasiłków). Uprawnionymi do ekwiwalentu byli pracownicy pozostający w stosunku pracy na dzień wypłaty ekwiwalentu, którzy posiadali minimum 10 miesięczny staż pracy w Elektrowni (...) z wyłączeniem osób przebywających na urloпах bezpłatnych, świadczenia rehabilitacyjnych itp.. uprawnionymi do ekwiwalentu byli również pracownicy przechodzący na emeryturę w drugiej połowie listopada 2011 roku.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mieli otrzymać ekwiwalent w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy. Ekwiwalent miał zostać wypłacony uprawnionym pracownikom w terminie wypłaty za miesiąc listopad 2011 roku. Ekwiwalent pieniężny na wypoczynek weekendowy sfinansowany miał zostać ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

(dowód: regulamin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego na wypoczynek weekendowy – w aktach głównych ZUS znajdujących się przy sprawie VU 2783/14 tut. Sądu dotyczącej ubezpieczonego M. K.)

W grudniu 2011 roku płatnik wypłacił ze środków ZFŚS ekwiwalent pieniężny na „wypoczynek weekendowy” ogółem 4.073 pracownikom, przy czym:

– 4.027 osobom w kwocie 700 złotych (w tym wszystkim zainteresowanym);

– 1 osobie w kwocie 24 złote (osoba zatrudniona na 1/33 etatu);

– 1 osobie w kwocie 525 złotych (osoba zatrudniona na 3/4 etatu);

– 44 osobom w kwocie 750 złotych (osoby uprawnione do pobierania zasiłku pielęgnacyjnego).

Pracownicy przed otrzymaniem pomocy z ZFŚS w postaci świadczeń weekendowych nie składali oświadczeń majątkowych. Nie składali także żadnych wniosków o wypłatę, nie sprzeciwiali się wypłatom świadczeń weekendowych.

Pracownicy, którzy pobierali zasiłek rodzinny lub pielęgnacyjny i chcieli otrzymać wyższe świadczenie weekendowe, musieli złożyć zaświadczenie o fakcie pobierania tych zasiłków. W okresie od dnia 12 sierpnia 2013 roku do

dnia 16 października 2013 roku organ rentowy przeprowadził u płatnika kontrolę, która wykazała, że pracownicy przy ubieganiu się o wypłatę ekwiwalentów pieniężnych za „wypoczynek weekendowy” nie składali oświadczeń o dochodach na jednego członka rodziny

(okoliczności niesporne)

Kryterium pobierania zasiłku rodzinnego i zasiłku pielęgnacyjnego obowiązujące przy wypłacie świadczeń w grudniu 2011 roku zostało przejęte automatycznie z regulaminu obowiązującego w poprzedniej firmie (...). Kryterium to było kompromisem płatnika z organizacjami związkowymi.

(okoliczności niesporne)

Oświadczenia o dochodach rodziny, pracownicy składali jedynie w przypadku dofinansowania do wypoczynku pracowniczego krajowego i zagranicznego, wypoczynku dzieci i młodzieży krajowego i zagranicznego, turystyki-zorganizowane wycieczki krajowe i zagraniczne. Podstawą do obliczenia dofinansowania do ww. form wypoczynku była wysokość średniego miesięcznego przychodu za rok ubiegły przypadająca na członka rodziny, a wypłata odbywała się zgodnie z tabelą wskaźników oraz formuły określonej w załączniku nr(...)do Regulaminu. Przyznane kwoty dofinansowania dla pracowników były zróżnicowane i uzależnione od sytuacji materialnej rodziny.

(dowód: protokół kontroli z dnia 16 października 2013 roku i aneks do protokołu akta – w aktach głównych ZUS znajdujących się przy sprawie VU 2783/14 tut. Sądu dotyczącej ubezpieczonego M. K.)

W dniu 31 października 2013 roku płatnik składek zgłosił zastrzeżenia do protokołu kontroli. Organ rentowy częściowo uwzględnił zgłoszone zastrzeżenia i w dniu 14 listopada 2013 roku wydał aneks do protokołu kontroli z dnia 16 października 2013 roku.

(dowód: zastrzeżenia, aneks – w aktach głównych ZUS znajdujących się przy sprawie VU 2783/14 tut. Sądu dotyczącej ubezpieczonego M. K.)

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

(okoliczność niesporna)

**Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

***Odwołania nie zasługują na uwzględnienie.***

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 treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że wartość środków pieniężnych, które pracownicy płatnika uzyskali w 2011 roku tytułem świadczeń weekendowych 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 na płatniku składek, a nie organie rentowym, spoczywał ciężar dowodu, że wypłacane pracownikom świadczenia weekendowe 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.

Skarżący w grudniu 2011 roku wypłacił z (...) wszystkim (...) pracownikom świadczenia weekendowe w formie gotówki, w tym 44 pracownikom w kwocie 750 złotych, a pozostałym w kwocie 700 złotych.

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 przeznaczone na wypoczynek pracownika 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.

Wprowadzie 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 uwzględnić 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.

Zasady przeznaczania środków na finansowanie działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych u płatnika w okresie od 1 stycznia 2011 roku do 31 grudnia 2011 roku były regulowane regulaminem z 2011 roku uchwalonym przez (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi.

Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS u płatnika na podstawie ww. regulaminu byli pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu jednego roku w (...) (wyjątek stanowiła pomoc rzeczowo-finansowa, która mogła być przyznana z dniem zatrudnienia) oraz członkowie rodzin pracowników, emeryci i renciści oraz członkowie ich rodzin, członkowie rodzin pracowników zmarłych w trakcie zatrudnienia u pracodawcy.

Wysokość udzielonych świadczeń socjalnych zależała od ilości środków zgromadzonych na rachunku Funduszu oraz od kwot przeznaczonych na finansowanie poszczególnych celów zapisanych w rocznym preliminarzu wydatków. Zgodnie z § 1 ust. 3 regulaminu środki funduszu mogły być przeznaczone między innymi na świadczenie usług w zakresie: wypoczynku weekendowego (na zasadzie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego);

Ekwiwalent pieniężny jako dofinansowanie wypoczynku weekendowego mógł otrzymać każdy uprawniony pracownik płatnika (po przepracowaniu u niego jednego roku), czynnie wykonujący pracę zawodową na dzień wypłaty świadczenia (punkt 8.3.7 § 2 regulaminu). Za wypoczynek weekendowy uważano wypoczynek w dni ustawowo wolne od pracy, organizowany indywidualnie przez pracownika. Wysokość i terminy wypłat ekwiwalentu pieniężnego na wypoczynek weekendowy, każdorazowo miały być uzgadniane ze związkami zawodowymi, a protokół uzgodnień podstawą realizacji świadczenia. Kwota ekwiwalentu pieniężnego miała być zróżnicowana i zależeć od faktu pobierania bądź nie zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego przez uprawnionego pracownika.

Podstawą wypłaty przez płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracownikom świadczenia weekendowego w grudniu 2011 roku był uzgodniony ze stroną związkową regulamin wypłaty ekwiwalentu pieniężnego na wypoczynek weekendowy w miesiącu grudniu 2011 roku wydany na podstawie postanowień Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych z dnia 28 listopada 2011 roku. Stosownie do jego treści wartość ekwiwalentu pieniężnego w grudniu 2011 roku wynosiła:

- 750 złotych dla pracowników, których dochód przypadający miesięcznie na osobę w rodzinie nie przekraczał kwoty uprawniającej do pobierania zasiłku rodzinnego lub zasiłku pielęgnacyjnego;
- 700 złotych dla pozostałych pracowników (nie pobierających ww. zasiłków).

Do otrzymania świadczenia weekendowego byli uprawnieni pracownicy pozostający w stosunku pracy na dzień wypłaty świadczenia, którzy posiadają minimum 10 miesięczny staż pracy w Elektrowni (...), z wyłączeniem osób przebywających na urloпах bezpłatnych, świadczeniach rehabilitacyjnych. Uprawnionymi do otrzymania



świadczenia byli także pracownicy przechodzący na emeryturę w drugiej połowie listopada 2011 roku. Natomiast pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mieli otrzymać ekwiwalent w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

Obowiązujący u płatnika w spornym okresie regulamin przewidywał wypłatę z Funduszu Świadczeń Socjalnych świadczenia weekendowego jako dofinansowania do wypoczynku pracowniczego. Regulamin wprowadzał kryterium, od którego spełnienia zależała wysokość przyznawanego świadczenia, którym był fakt pobierania bądź nie przez pracownika zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego oraz wymiar czasu, w którym pracownik był zatrudniony. O ile kryterium zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego jest kryterium socjalnym, to charakter takiego nie ma wymiaru czasu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. Tymczasem środki z Funduszu powinny być rozdysponowane tylko i wyłącznie według kryterium socjalnego, a nie jakiegokolwiek innego.

Na kryterium socjalne składa się sytuacja życiowa, rodzinna i materialna osób uprawnionych (art. 8 ust. 1 cyt. wyżej ustawy). Sytuacja życiowa to szczególne okoliczności, które spotykają w pewnych okresach życia człowieka powodując jej pogorszenie np. w związku z chorobą, śmiercią członka rodziny, utratą mieszkania, utratą pracy. Sytuacja rodzinna to przede wszystkim liczba członków rodziny, z którymi pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Natomiast sytuacja materialna jest uzależniona od wysokości dochodów w rodzinie pracownika. Przy czym prawidłowe ustalenie sytuacji materialnej dotyczącej posiadanych zasobów majątkowych i uzyskiwanych dochodów, sprowadza się nie tylko do ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u płatnika, ale dotyczy wszystkich osób, z którymi ten pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe.

Należy zaznaczyć, że wypracowane przez pracodawcę ze związkami zawodowymi kryterium socjalne musi odnosić się nie do jakiegokolwiek sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, ale do sytuacji zatrudnionych u płatnika pracowników. Kryterium socjalne musi być bowiem dostosowane do uprawnionej grupy osób w taki sposób, aby różna sytuacja życiowa, rodzinna, materialna poszczególnych osób wchodzących w skład tej samej grupy (pracowników płatnika) powodowała różną wysokość świadczeń, które otrzymują z Funduszu. W celu ustalenia i wyboru właściwego kryterium socjalnego pracodawca powinien przed dystrybucją świadczeń socjalnych ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną swoich pracowników. A następnie do tak ustalonej sytuacji dobrać kryterium, które różnicuje przyznaną im z Funduszu pomoc. Dopiero te wszystkie informacje pozwalają w prawidłowy sposób ustalić kryterium socjalne, którym winien kierować się płatnik dokonując dystrybucji spornych świadczeń z funduszu socjalnego.

Z oświadczenia dyrektora ekonomiczno-finansowego (...) S.A – Oddział Elektrownia (...), które to oświadczenie nie było przez ZUS kwestionowane, wynika, że zatrudnieni u płatnika składek w spornym okresie pracownicy to osoby przejęte od poprzednika prawnego (...) S.A. Płatnik oraz związki zawodowe mieli rozeznanie w sytuacji materialnej i rodzinnej pracowników. Pomimo to pracodawca wraz ze związkami zawodowymi w regulaminie z 2011 roku uzależnili wysokość świadczenia weekendowego wypłaconego z Funduszu – poza wymiarem świadczonej pracy – od faktu pobierania, bądź nie przez pracownika zasiłku rodzinnego lub zasiłku pielęgnacyjnego. Takie bowiem kryterium socjalne obowiązywało u poprzednika prawnego płatnika w (...) S.A. Wiązało się to z tym, że strona związkowa chciała zachować takie same uprawnienia pracowników jakie były wypracowane u poprzednika prawnego.

W ocenie Sądu przyjęte kryteria w przypadku świadczeń weekendowych choć formalnie uwzględniały kryterium materialne (dochód uprawniający do zasiłku rodzinnego) oraz życiowe (konieczność zapewnienia opieki i pomocy innej osoby w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji) nie były odpowiednie dla zatrudnionych u płatnika osób, gdyż nie doprowadziły do wystarczającego zróżnicowania wysokości wypłaconych pracownikom świadczeń weekendowych.

Zasiłek rodzinny przysługiwał w spornym okresie tylko tym rodzicom lub opiekunom prawnym dziecka, których dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się nie przekraczał kwoty 504 złote. Natomiast w przypadku gdy członkiem rodziny jest dziecko legitymujące się orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o umiarkowanym albo o znacznym stopniu niepełnosprawności, zasiłek rodzinny przysługiwał, jeżeli dochód rodziny w przeliczeniu na osobę albo dochód osoby uczącej się w spornym okresie nie przekraczał kwoty 583 złote – art. 5

ustawy z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych (tekst jedn. Dz. U. z 2013r., Nr 1456). Kryterium to nie prowadziło do zróżnicowania wypłacanych świadczeń, albowiem z materiału dowodowego sprawy wynika że w okresie objętym kontrolą nie było żadnych pracowników, którzy byliby uprawnieni do zasiłku rodzinnego.

Kryterium zasiłku pielęgnacyjnego uwzględnia niewątpliwie sytuację życiową pracownika, zgodnie bowiem z art. 16 ustawy z dnia 28 listopada 2003 roku o świadczeniach rodzinnych zasiłek pielęgnacyjny przyznaje się w celu częściowego pokrycia wydatków wynikających z konieczności zapewnienia opieki i pomocy innej osoby w związku z niezdolnością do samodzielnej egzystencji.

Zasiłek pielęgnacyjny przysługuje mianowicie:

- 1) niepełnosprawnemu dziecku;
- 2) osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16 roku życia, jeżeli legitymuje się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności, a także osobie niepełnosprawnej w wieku powyżej 16 roku życia legitymującej się orzeczeniem o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności, jeżeli niepełnosprawność powstała w wieku do ukończenia 21 roku życia;
- 3) osobie, która ukończyła 75 lat.

W spornym okresie zasiłek pielęgnacyjny pobierały 44 osoby zatrudnione u płatnika spośród 4073 zatrudnionych ogółem. Dlatego też także to kryterium uznać należy, za niewystarczające do zrealizowania założonego przez art. 8 ust 1 ustawy o świadczeniach socjalnych celu socjalnego.

W efekcie końcowym w grudniu 2011 roku pracodawca wypłacił 4029 pracownikom świadczenia weekendowe w tej samej wysokości 700 złotych i 44 pracownikom, pobierającym zasiłek pielęgnacyjny, w wyższej kwocie 750 złotych. Świadczenie weekendowe w kwocie 700 złotych zostało wypłacone wszystkim tym pracownikom, którzy nie złożyli zaświadczeń o pobieraniu zasiłków: rodzinnego lub pielęgnacyjnego. Co więcej zostało wypłacone wszystkim wyżej wymienionym bez ich wniosków.

Płatnik nie zbadał sytuacji materialnej zainteresowanych. Sytuacja materialna pracownika nie zależy bowiem wyłącznie od jego dochodów, ale jak już wyżej podniesiono, jest ona wynikiem analizy dochodów i majątku wszystkich członków rodziny pracownika pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie. Pracodawca wypłacił świadczenia weekendowe bez jakiegokolwiek analizy sytuacji materialnej oraz rodzinnej pracowników, ograniczając się li tylko do zbadania sytuacji życiowej i to w ograniczonym zakresie, bo tylko w aspekcie pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego. Kryterium pobierania zasiłku rodzinnego i zasiłku pielęgnacyjnego obowiązujące przy wypłacie świadczeń w grudniu 2011 roku zostało przejęte automatycznie z regulaminu obowiązującego w poprzedniej firmie (...). Jak oświadczył dyrektor M. K. kryterium to było kompromisem płatnika z organizacjami związkowymi. W zamian za to związki zawodowe nie przeciwstawiły się umowie transferowej zawartej pomiędzy płatnikiem a firmą (...), na której płatnikowi bardzo zależało.

Oczywiście zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników może prowadzić do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ale powinna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób zgodny z treścią art. 8 ust. 1 ustawy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Wręcz przeciwnie sytuacja pracowników płatnika była zróżnicowana, co wynika choćby z analizy przyznawanych pracownikom świadczeń z tytułu wczasów turystycznych. Pracownicy różnili się między sobą przede wszystkim ilością osób w rodzinie będących na ich utrzymaniu. Tego bardzo istotnego kryterium rodzinnego regulamin w ogóle nie uwzględniał w przypadku świadczeń weekendowych. Odmienna sytuacja rodzinna pracowników nie znalazła odzwierciedlenia w przyznanej im wysokości pomocy z (...), z uwagi na pozorność przyjętego kryterium podziału tych świadczeń z Funduszu. Powyższe wyklucza możliwość uznania zastosowanych u płatnika kryteriów za mające charakter socjalny w myśl art. 8 ust. 1 ustawy. Przyjęte u płatnika kryteria nie miały bowiem na celu zróżnicowania wypłaty świadczeń weekendowych u płatnika, wręcz przeciwnie miały doprowadzić do przyznania niemalże wszystkim pracownikom bez względu na ich faktyczną sytuację rodzinną, majątkową i osobistą takich

samych świadczeń. Należy podkreślić, iż o powyższym świadczy i to, że wysokość świadczeń weekendowych dla tych pracowników, którzy byli uprawnieni do zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego była jedynie o 50 złotych wyższa niż dla pracowników pozostałych.

O ile zatem można się zgodzić, że socjalny charakter świadczenia nie zależy od sposobu analizy sytuacji materialnej, rodzinnej lub życiowej uprawnionych do korzystania z ZFŚS, jak wynika z prywatnej opinii załączonej do akt sprawy, to jednak zawsze zależy on od wyniku tej analizy. Płatnik może w różny sposób analizować sytuację pracowników, ale wynik tej analizy musi doprowadzić do wypracowania kryterium socjalnego, czyli takiego które będzie dostosowane do sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, czego w niniejszej sprawie zabrakło.

Mimo zatem, że wypłacone w oparciu o kryterium pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego świadczenia weekendowe miały oparcie w obowiązującym u płatnika Regulaminie, to z uwagi na brak charakteru socjalnego przyjętego kryterium, należy uznać je za sprzeczne z art. 8 ust.1 ustawy o ZFŚS. Regulamin jako akt niższej niż ustawa rangi nie może być z nią sprzeczny, treść regulaminu sprzeczna z ustawą jest nieważna. W miejsce nieważnych postanowień regulaminu wchodzi przepisy art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. A płatnik jako gospodarujący środkami funduszu, nie może dokonać podziału środków z funduszu na działalność socjalną w postaci ulgowych świadczeń weekendowych oraz przyznać tych świadczeń poszczególnym uprawnionym pracownikom w oderwaniu od kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z ZFŚS, nawet jeżeli pozwala mu na to treść obowiązującego u niego regulaminu. Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest bowiem ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art. 8 ust. 1 ustawy ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Regulamin wprowadzający kryterium zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego, nie był dostosowany do potrzeb pracowników zatrudnionych u płatnika, gdyż nie realizował kryterium socjalnego (nie różnicowało pomocy). Różna sytuacja pracowników powinna prowadzić do różnicowania świadczeń socjalnych przysługujących im z funduszu. Świadczenia z funduszu powinni uzyskiwać ci pracownicy, których sytuacja socjalna jest najgorsza, a ci których sytuacja życiowa, rodzinna i materialna została uznana za dobrą mogą otrzymać z tego funduszu świadczenia w niższej wysokości, ale też mogą ich w ogóle nie otrzymać. Fundusz Świadczeń Socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

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 Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, Legalis).

W wyroku z dnia 20 czerwca 2012 roku w sprawie I UK 140/2012, Sąd Najwyższy stwierdził, że założeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest podział środków tego funduszu między uprawnionych według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Taki zaś charakter – pomocy finansowej – miały przyznane w spornym okresie przez płatnika wszystkim pracownikom świadczenia weekendowe. Oznacza to, że ocena zgodności wydatkowanych środków 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.

Z kolei w wyroku z dnia 16 września 2009 roku I UK 121/2009, OSNP 2011/9-10/133) 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 świadczenia weekendowego w grudniu 2011 roku. Kwoty te są bezsporne.

Reasumując należy stwierdzić, że płatnik rozdysponował środki Funduszu niezgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ich wypłata i wysokość nie były bowiem poprzedzone ustaleniami dotyczącymi sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej każdego pracownika, któremu te świadczenia wypłacono. Choć zatem sporne świadczenia zostały wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych, to z uwagi na powyższe 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.

Dodać należy, 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, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2009 roku, I UK 121/09, OSN 2011/9-10/133).

Chybionym jest zarzut skarżącego, że przepisy 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 wymagają, aby świadczenia z ZFŚS zostały przez pracodawcę przyznane pracownikom zgodnie z ustawą o ZFŚS. Rozporządzenie jako akt podwykonawczy nie może być sprzeczny z ustawą, która jest aktem wyższej rangi. Wbrew zresztą zarzutom płatnika, z treści tego rozporządzenia nie wynika bynajmniej, aby określało ono szczegółowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w oderwaniu od ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Przepis § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia wyraźnie stanowi, że podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Użyty w tym przepisie zwrot „na cele socjalne” oznacza, że tylko te środki wydatkowane w ramach ZFŚS nie stanowią podstawy wymiaru składek, które realizują cele socjalne. Z kolei cele socjalne są realizowane wówczas, gdy ulgowe świadczenia są przyznawane pracownikom po analizie sytuacji materialno-życiowej uprawnionego, jak tego wymaga art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Końcowej oceny nie zmienia prywatna opinia załączona do akt sprawy. Opinia taka jako dowód prywatny stanowi wyłącznie dowód na to, że osoba która ją sporządziła złożyła oświadczenie zawarte w jej treści. Co więcej opinia ta dotyczy wykładni przepisów prawa, a tych Sąd władny jest dokonywać samodzielnie. Sąd w niniejszej sprawie nie jest związany opinią co do wykładni przepisów prawa.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznał odwołania za nieuzasadnione i na podstawie art. 477 § 1 k.p.c. orzekł jak w punkcie „1” sentencji.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego znajduje uzasadnienie w treści art. 98 k.p.c. oraz przepisach § 11 ust. 2 oraz § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jedn. Dz. U z 2013r., poz. 490). W oparciu o powyższe przepisy Sąd przyjął, że stawka zastępstwa procesowego w każdej z połączonych spraw wyniosła 60 złotych, co daje łącznie kwotę 1.200 złotych (20 x 60 złotych) należną od (...) S.A. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.