

Sygn. akt VU 5888/14

# WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 lipca 2015 r.

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

Przewodniczący SSO Renata Lech

Protokolant stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 3 lipca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku (...) **Spółka Akcyjna w O.**

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

z udziałem zainteresowanych **M. M. (2), K. R., E. R., I. S., M. S.**

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania (...) Spółka Akcyjna w O.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 9 czerwca 2014 r. sygn.: (...)

**1. oddala odwołania,**

**2. zasądza od (...) Spółki Akcyjnej w O. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. kwotę 300,00 (trzysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt VU 5888/14

# UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 9 czerwca 2014 roku, **numer (...)**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia **M. M. (2)**, pracownika (...) Spółki Akcyjnej w O.

w miesiącach:

- czerwcu 2009 roku w wysokości 2.579,40 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.225,76 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- grudniu 2009 roku w wysokości 2.074,89 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 1.790,42 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- czerwcu 2010 roku w wysokości 2.752,68 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.375,29 zł. na ubezpieczenie zdrowotne.

Decyzją z dnia 9 czerwca 2014 roku, **numer (...)**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia **K. R.**, pracownika (...) Spółki Akcyjnej w O.

w miesiącach:

- czerwcu 2009 roku w wysokości 2.767,87 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.338,40 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- grudniu 2009 roku w wysokości 2.302,96 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 1.987,22 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- czerwcu 2010 roku w wysokości 2.725,69 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.351,99 zł. na ubezpieczenie zdrowotne.

Decyzją z dnia 9 czerwca 2014 roku, **numer (...)**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia **E. R.**, pracownika (...) Spółki Akcyjnej w O.  
w miesiącach:

- czerwcu 2009 roku w wysokości 2.920,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.519,67 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- grudniu 2009 roku w wysokości 2.370,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.045,07 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- kwietniu 2010 roku w wysokości 3.120,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.692,25 zł. na ubezpieczenie zdrowotne.

Decyzją z dnia 9 czerwca 2014 roku, **numer (...)**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia **I. S.**, pracownika (...) Spółki Akcyjnej w O.  
w miesiącach:

- lipcu 2009 roku w wysokości 5.600,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 4.832,24 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- grudniu 2009 roku w wysokości 5.250,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 4.530,22 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- lipcu 2010 roku w wysokości 5.800,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 5.004,82 zł. na ubezpieczenie zdrowotne.

Decyzją z dnia 9 czerwca 2014 roku, **numer (...)**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia **M. S.**, pracownika (...) Spółki Akcyjnej w O.  
w miesiącach:

- marcu 2009 roku w wysokości 2.780,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2.398,86 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- grudniu 2009 roku w wysokości 2.230,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 1.924,26 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

- marcu 2010 roku w wysokości 2.980,00 zł. na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 2571,44 zł. na ubezpieczenie zdrowotne.

Organ rentowy 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 wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy, wartości przyznanych paczek świątecznych oraz wypłat pieniężnych dla osób niepełnosprawnych. Nadto ZUS wskazał, iż płatnik składek przy

dokonywaniu wypłat pieniężnych dla osób niepełnosprawnych, dystrybucji paczek świątecznych w ogóle nie brał pod uwagę sytuacji materialnej pracowników i ich rodzin. Przy wypłacie świadczeń pieniężnych za urlop dla pracowników na wypoczynek brał jedynie pod uwagę dochód pracownika osiągnięty w (...) S.A. Zatem wypłata dodatkowych świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych realizowana była, zdaniem organu rentowego, z naruszeniem ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, gdyż przy udzielaniu pomocy z ZFŚS nie była uwzględniana sytuacja finansowa rodziny osoby ubiegającej się o przyznanie stosownych świadczeń. Wobec powyższego, tak przyznawane i w ten sposób wydatkowane świadczenia, nie mogą być uznane za pomoc socjalną i tym samym wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenia zdrowotne, albowiem stanowią przychód pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych. Powyższe skutkuje uznaniem, że od uzyskanego przez pracownika przychodu należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne.

***Płatnik składek, odwołał się od powyższych decyzji, zaskarżając je w całości i zarzucając im:***

I. naruszenie przepisów prawa proceduralnego tj.:

1. art. 80 Kodeksu postępowania administracyjnego, poprzez brak oceny całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego, co skutkowało nierozpoznanie istoty sprawy,
2. art. 75 Kodeksu postępowania administracyjnego w zw. z art. 180 KPA, poprzez niedopuszczenie wszystkich możliwych dowodów, tj. z zeznań ubezpieczonego, przedstawiciela związków zawodowych. Nadto organ nie odebrał od ubezpieczonego oświadczenia na okoliczność pozostawania w złej sytuacji materialnej, społecznej i rodzinnej, co skutkowało nierozpoznanie istoty sprawy;

II. przepisów prawa materialnego, tj.:

- art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, poprzez nieprawidłową jego wykładnię celowościową i określenie świadczeń wypłaconych przez pracownika jako wydatkowanych przez zakład pracy z pominięciem uzależnienia wypłaty od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej;
- art. 80 b ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, poprzez prowadzenie czynności kontrolnych w sposób „zakłócający funkcjonowanie kontrolowanego przedsiębiorcy” – tj. utrudnianie funkcjonowania podmiotu przez przeprowadzanie czynności kontrolnych w wymiarze ponad ustawowy, limit z art. 83 ust. 3 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej;
- art. 83 ust. 3 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej w zw. z art. 180 KPA, poprzez prowadzenie postępowania kontrolnego ponad ustawowe 48 dni roboczych, tj. w okresie od 30.09.2013 r. do 13.03.2014 r. (data wydania aneksu nr (...) do protokołu kontroli), co skutkuje nieskuteczności ustaleń kontroli wydanej decyzji;
- art. 49 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej, poprzez ograniczenie praw bezwzględnych (*ius cogens*) przedsiębiorcy, tj. do swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej oraz decydowania o formie prowadzonej działalności.

Wskazując na powyższe wnosił o uchylenie w całości zaskarżonych decyzji organu rentowego i umorzenie postępowania w sprawie, zasądzenie na rzecz skarżącego od Skarbu Państwa kosztów sądowych wedle norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonych decyzji i przekazanie organowi w celu uzupełnienia materiału dowodowego.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań.

Postanowieniami z dnia 1 kwietnia 2015 roku Sąd Okręgowy w Piotrkowie Tryb. połączył wszystkie sprawy z odwołań od wskazanych na wstępie decyzji do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W pismach procesowych z dnia 25 maja 2015 roku (data złożenia na biurze podawczym Sądów), pełnomocnik odwołującego się podtrzymał odwołania od wskazanych na wstępie decyzji, wnosząc o ich zmianę, poprzez orzeczenie, że świadczenia wypłacane pracownikowi będące przedmiotem niniejszego postępowania zostały wypłacone zgodnie z przepisami o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i jako takie nie stanowiły przychodu pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, od którego należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz o zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie w dniu 3 lipca 2015 roku pełnomocnik skarżącego poparł odwołanie i podtrzymał stanowisko w sprawie. Pełnomocnik ZUS wniósł natomiast o oddalenie odwołań i zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

Zainteresowani nie zajęli stanowisk w sprawie.

### **Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:**

(...) Spółka Akcyjna w O., jako pracodawca (płatnik składek), jest zobowiązana do odprowadzania składek do ZUS z tytułu ubezpieczeń społecznych pracowników tj. ubezpieczenia emerytalnego, rentowego, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego (okoliczność bezsporna).

W (...) S.A. w O. obowiązuje regulamin wynagradzania ustalony na podstawie art. 77<sup>2</sup> k.p., który określa zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w Spółce (...) S.A., mającej siedzibę w O. przy ul. (...). Powyższy regulamin został ustalony w porozumieniu pracodawcy ze związkami zawodowymi: (...) S.A. i (...) S.A.

Zgodnie z § 19 tego regulaminu w spółce tworzony jest zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 20% odpisu określonego w art. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dowód: regulamin wynagradzania obowiązujący w (...) S.A. w aktach głównych ZUS).

Obowiązujący system wynagrodzenia w spółce (...) polega na ustalaniu dla poszczególnych kategorii zaszeregowania pracowników miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, premii uznaniowej, nagrody uzależnionej od efektów pracy. Podstawą zaszeregowania pracownika jest tabela stanowisk i kategorii zaszeregowania obejmujące wszystkie prace (stanowiska) występujące w spółce. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach nierobotniczych obejmują 26 kategorii zaszeregowania i kształtują się od kwoty 1.000 złotych do 7.600 złotych. Natomiast stawki wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników na stanowiskach robotniczych obejmują 12 kategorii zaszeregowania i kształtują się od kwoty 1.000 złotych do 4.500 złotych (dowód: załącznik nr 2 i 4 do regulaminu wynagradzania w aktach głównych ZUS).

Od dnia 1 stycznia 2012 roku został wprowadzony aneks do regulaminu wynagradzania, który zmienił § 19 tego regulaminu. Według nowego brzmienia w § 19 ust. 1 przewidziano, że w spółce jest tworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych zgodnie z art. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z uwagi na sytuację finansową spółki, wysokość odpisu w 2012 roku na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych została ustalona się w wysokości 20% odpisu podstawowego. Zgodnie zaś z treścią ust. 2 § 19 regulaminu, wysokość odpisu miała być każdego roku negocjowana między pracodawcą a organizacjami związkowymi do końca I kwartału danego roku.

Kolejny aneks tej samej treści, a dotyczący roku 2013, został podpisany w dniu 26 marca 2013 roku i obowiązywał od dnia 1 stycznia 2013 roku (dowód; aneks z dnia 30 marca 2012 roku i aneks z dnia 26 marca 2013 roku w aktach głównych ZUS).

Od 8 stycznia 1996 roku w spółce (...) S.A. obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, dotyczący pracowników tj. osób zatrudnionych w zakładzie (...) S.A. i zaliczonych do pracowników zgodnie z klasyfikacją GUS. W art. 3 tego układu przewidziano, że w (...) S.A. jest tworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości określonej

w art. 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w aktach głównych ZUS).

W okresie od 1 stycznia 2009 roku do dnia 31 grudnia 2009 roku w (...) S.A. obowiązywał Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zwany dalej **Regulaminem z 2009 roku**, który określał zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS w zakresie różnych form wypoczynku i udzielania pomocy materialnej (rzeczowo-finansowej). Zgodnie z § 2 tegoż Regulaminu ze świadczeń z ZFŚS mogli korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz wymiaru czasu jej wykonywania i ich rodziny, jak również emeryci i renciści i ich rodziny.

Środki Funduszu w myśl § 3 miały być przeznaczone na:

- 1) wypłatę pieniężną za urlop,
- 2) pomoc rzeczową przyznawaną osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej,
- 3) zapomogi pieniężne, bezzwrotne udzielane w wypadkach losowych.

Zasady wypłat pieniężnych za urlop określał § 4 tego regulaminu, zgodnie z którym Spółka miała dokonać wypłaty pieniężnej za urlop z ZFŚS dla pracownika na wypoczynek w wysokości:

- **800 zł**, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły **nie przekroczył kwoty 35.000 zł**,

- **600 zł**, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły **przekroczył kwotę 35.000 zł**.

Wypłaty pieniężne w powyższych wysokościach przysługiwały pracownikowi jeden raz w roku kalendarzowym korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, co najmniej 14 dni kalendarzowych. Pracownik zobowiązany był przy tym dostarczyć do Sekcji Płac, w terminie co najmniej 7 dni kalendarzowych przed rozpoczęciem urlopu, kartę urlopową. W myśl § 5 regulaminu **kwalifikacji wniosków** o przyznanie świadczeń socjalnych dokonywał Zarząd Spółki w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi, on także podejmował ostateczne decyzje (dowód: Regulamin gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w aktach głównych ZUS).

W okresie od 1 stycznia 2010 roku do dnia 31 grudnia 2010 roku w (...) S.A. obowiązywał kolejny Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zwany dalej **Regulaminem z 2010 roku**, który określał zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS w zakresie różnych form wypoczynku i udzielania pomocy materialnej (rzeczowo-finansowej).

Zgodnie z § 2 ze świadczeń z ZFŚS mogli korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz wymiaru czasu jej wykonywania i ich rodziny, jak również emeryci i renciści i ich rodziny.

Środki Funduszu w myśl § 3 miały być przeznaczone na:

- 1) wypłatę pieniężną za urlop,
- 2) pomoc rzeczową przyznawaną osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej,
- 3) zapomogi pieniężne, bezzwrotne udzielane w wypadkach losowych.

Zasady wypłat pieniężnych za urlop określał § 4 tego regulaminu, który przewidywał, że Spółka miała dokonać wypłaty pieniężnej za urlop z ZFŚS dla pracownika na wypoczynek w wysokości:

- **1.000 złotych**, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły **nie przekroczył kwoty 35.000 złotych**,

- **800 złotych**, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły **przekroczył kwotę 35.000 złotych**.

Wypłaty pieniężne w powyższych wysokościach przysługiwały pracownikowi jeden raz w roku kalendarzowym korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, co najmniej 14 dni kalendarzowych. Przy czym pracownik zobowiązany był dostarczyć do Sekcji Płac, w terminie co najmniej 7 dni kalendarzowych przed rozpoczęciem urlopu, kartę urlopową. W regulaminie tym przewidziano również, że kwota wypłaty świadczenia urlopowego dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie wypłacana stosownie do wielkości etatu i przysługiwać będzie jeden raz w roku kalendarzowym korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze co najmniej 14 dni kalendarzowych. Przy czym pracownik zobowiązany był dostarczyć do Sekcji Płac, w terminie co najmniej 7 dni kalendarzowych przed rozpoczęciem urlopu, kartę urlopową.

O kwalifikacji wniosków stanowił § 5, który przewidywał, iż **kwalifikacji wniosków** o przyznanie świadczeń socjalnych oraz ostateczną decyzję podejmować miał Zarząd Spółki w porozumieniu ze Związkami Zawodowymi (dowód: Regulamin z 2010 roku Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w aktach głównych ZUS).

W okresie od 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2013 roku w (...) S.A. obowiązywały kolejne Regulaminy Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, które nie przewidywały przyznania pracownikom wypłat pieniężnych za urlop, a jedynie świadczenia dla osób z orzeczeniem o niepełnosprawności.

Uchwałą nr (...) Zarządu (...) S.A. z dnia 26 listopada 2009 r.

w sprawie przyznania pracownikom Spółki **paczek świątecznych**, Zarząd Spółki na podstawie stanu zatrudnienia na dzień 30 listopada 2009 roku postanowił przyznać pracownikom Spółki zatrudnionym na podstawie umowy o pracę paczki świąteczne z okazji świąt Bożego Narodzenia i Nowego Roku.

Wartość niniejszych paczek miała zostać pokryta z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Paczka świąteczna została ustanowiona **o wartości 250,00 złotych** dla każdego pracownika Spółki, zatrudnionego na umowę o pracę **w pełnym wymiarze czasu pracy**, a dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę **w niepełnym wymiarze czasu pracy** – wartość paczki ustalono w wysokości proporcjonalnej do etatu pracy (dowód: Uchwała nr (...) w aktach głównych ZUS).

**W grudniu 2009 roku** płatnik wypłacił ze środków ZFŚS ekwiwalent pieniężny **z tytułu paczki świątecznej w kwocie 250 złotych** (w postaci bonów towarowych o nominalnej wartości 50 złotych i 100 złotych) pracownikom, **w tym zainteresowanym wszystkim zainteresowanym** lub proporcjonalnie mniejszej wartości w stosunku do wymiaru etatu. Tylko jeden pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymał paczkę o wartości 100 złotych (dowód: zestawienie zbiorcze wydanych paczek i pokwitowania odbiorów w aktach głównych ZUS, pisma organu rentowego k. 112-116, zeznania świadka K. P. k. 178 verte).

Pracownicy przed otrzymaniem pomocy z ZFŚS latach 2009-2013 w postaci: wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy oraz paczek świątecznych **nie składali wniosków** o przyznanie pomocy ani oświadczeń majątkowych o wysokości dochodów na jednego członka rodziny (dowód: zeznania świadka K. P. k. 178 verte).

Przy przyznawaniu pomocy z ZFŚS w latach 2009-2012, płatnik składek nie dokonywał oceny sytuacji materialnej pracowników w rodzinie pracownika, a jako kryterium dochodowe **przy wypłacaniu wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy**, przyjął dochód pracownika za ubiegły rok osiągniany w (...) S.A. Tylko jeden pracownik

płatnika zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymał w 2010 roku kwotę 400 złotych tytułem wypłaty pieniężnej za urlop wypoczynkowy.

**Przy przyznawaniu paczek świątecznych w 2009 roku**, jako kryterium płatnik składek przyjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę oraz wymiar czasu pracy (dowód: zeznania świadka K. P. k. 178 verte).

W latach 2009-2010 płatnik dokonał następujących wypłat pieniężnych z ZFŚS **za urlop wypoczynkowy**:

- zainteresowanemu **M. M. (2)**: w czerwcu 2009 roku w kwocie 800 złotych i w czerwcu 2010 roku w kwocie 1.000 złotych;
- zainteresowanej **I. S.**: w lipcu 2009 roku w kwocie 600 złotych i w lipcu 2010 roku w kwocie 800 złotych;
- zainteresowanej **M. S.**: w marcu 2009 roku w kwocie 800 złotych i w marcu 2010 roku w kwocie 1.000 złotych;
- zainteresowanej **E. R.** w czerwcu 2009 roku w kwocie 800 złotych i w kwietniu 2010 roku w kwocie 1.000 złotych;
- zainteresowanej **K. R.**: w czerwcu 2009 roku w kwocie 800 złotych i w czerwcu 2010 roku w kwocie 1.000 złotych.

(dowód: pismo płatnika k. 117-119, pisma organu rentowego k. 112-116)

**Wszyscy zainteresowani w grudniu 2009 roku otrzymali paczkę świąteczną** w postaci bonów towarowych o wartości 250 złotych (okoliczność bezsporna).

W okresie od 1 stycznia 2009 roku do 31 grudnia 2010 roku **zainteresowany M. M. (2)** był zatrudniony u płatnika składek i dochód uzyskiwany z tego tytułu był jego jedynym źródłem dochodu. Zainteresowany nie pozostawał w związku małżeńskim, na utrzymaniu miał 2 dzieci. Średni dochód netto na członka jego rodziny w ww. okresie wynosił 755 zł. (dowód: oświadczenie o sytuacji rodzinnej zainteresowanego k. 96).

W 2013 roku pracownicy płatnika, przed przyznaniem pomocy z (...) w postaci świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, składali oświadczenia o wysokości przychodu na członka rodziny. Sytuację materialną pracownika w rodzinie pracodawca oceniał na podstawie złożonych przez pracowników deklaracji o nieprzekraczaniu na jednego członka rodziny miesięcznego dochodu w wysokości 1.600 złotych miesięcznie i w wysokości 3.000 złotych oraz o przekraczaniu dochodu w wysokości 3.000 złotych miesięcznie.

Dla pracownika, którego miesięczny dochód na członka rodziny wynosił **do 1.600 złotych** świadczenie wynosiło **350 złotych**, przy miesięcznym dochodzie od **1.601 złotych do 3.000 złotych** świadczenie wynosiło **300 złotych**, a przy miesięcznym dochodzie na członka rodziny **od 3.001 złotych** świadczenie wynosiło **250 złotych**. W jednym przypadku pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy zostało przyznane świadczenie w wysokości 150 złotych (dowód: zeznania świadka K. P. k. k. 178 verte, deklaracje w aktach głównych ZUS, protokół przesłuchania w aktach głównych ZUS).

W okresie od dnia 30 września 2013 roku do 18 listopada 2013 roku, organ rentowy przeprowadził u płatnika kontrolę, która wykazała, że płatnik składek w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zatrudnionych pracowników, nie uwzględnił przychodów finansowanych ze środków ZFŚS, w postaci wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy, wartości przyznanych paczek świątecznych oraz wypłat pieniężnych dla osób niepełnosprawnych. Organ rentowy ustalił, że płatnik składek dokonywał wypłaty ww. świadczeń z pominięciem kryterium socjalnego (dowód: protokół kontroli z dnia 18 listopada 2013 roku akta główne ZUS).

Pismem z dnia 2 grudnia 2013 roku płatnik składek zgłosił zastrzeżenia do protokołu kontroli (dowód: zastrzeżenia akta główne ZUS).

Organ rentowy częściowo uwzględnił zgłoszone zastrzeżenia. Zmiany w ustaleniach zostały wykazane w aneksie do protokołu kontroli z dnia 17 lutego 2014 roku i z dnia 19 marca 2014 roku (dowód: aneks akta główne ZUS).

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 bezsporna).

**Sąd Okręgowy dokonał następującej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i zważył, co następuje:**

**Odwołania są niezasadne i jako takie podlegają oddaleniu.**

Okolicznością sporną w niniejszej jest kwestia 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 (tekst jednolity – Dz. U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm. – dalej „ustawa systemowa”), ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i z mocy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w/w ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także na ubezpieczenie zdrowotne z mocy ust. 1 i 6 oraz art. 83 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.).

Organ rentowy w ramach art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na to, że nie są one zgodne stanem faktycznym.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 a ustawy z dnia 13 października 1998 roku 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 powołanego wyżej punktu 9 art. 4 – użyte w ustawie określenie przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy. 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) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego 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.

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 okresie objętym decyzjami z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (...), stanowi przychód tych pracowników.

Niektóre przychody są zwolnione z podstawy wymiaru składek. Enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia



1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. I tak, 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.** Zważywszy, że przepis § 2 ust. 1 pkt 19 cyt. wyżej rozporządzenia ma charakter wyjątku, od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, to na skarżącym – a nie organie rentowym - spoczywał ciężar dowodu, że wypłacone pracownikom świadczenia 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). W myśl tego przepisu **działalność socjalna** to **usługi** świadczone przez pracodawców **na rzecz różnych form wypoczynku**, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Skarżący wypłacił z (...) w spornym okresie następujące świadczenia socjalne:

– w grudniu 2009 roku paczki świąteczne wszystkim pracownikom w postaci bonów o wartości 250 złotych, w tym jednemu pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy w wysokości 100 złotych,

– w latach 2009 – 2010 – ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, przy czym:

a) w roku 2009 w wysokości – 800 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły nie przekroczył kwoty 35.000 złotych i 600 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły przekroczył kwotę 35.000 złotych,

b) w roku 2010 w wysokości – 1.000 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły nie przekroczył kwoty 35.000 złotych i 800 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły przekroczył kwotę 35.000 złotych,

– w latach 2010-2012 wypłat pieniężnych dla osób niepełnosprawnych w wysokości 1.000 złotych.

Bezspornym jest, iż wypłaty pieniężne za urlop wypoczynkowy oraz wartość przyznanych paczek świątecznych zostały wypłacone przez płatnika ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Były to bowiem środki pochodzące z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalny, zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym. Nie ulega także wątpliwości, iż przedmiotowe świadczenia stanowiły dla pracowników pomoc finansową, a zatem mieściły się w ramach szeroko pojętej działalności socjalnej. Nie mniej zakwalifikowanie danego świadczenia, przyznawanego w ramach funduszu świadczeń socjalnych, jako mieszczącego się w ustawowej definicji działalności socjalnej, nie oznacza automatycznie, że wypłacone świadczenie realizuje cele socjalne. O tym, czy świadczenia wypłacane z funduszu świadczeń socjalnych realizują cele socjalne decyduje treść **art. 8 ust. 1** ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zgodnie z którym 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 ustępu 2 art. 8 ustawy, określa pracodawca w regulaminie, ale musi przy tym bezwzględnie uwzględniać treść ust. 1 art. 8 ustawy. Pracodawca nie może zatem ustalić zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu według dowolnie wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, 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 ustępu 1 art. 8 ustawy, co oznacza że nie

może przyznawać ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu w oderwaniu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (tzw. kryterium socjalne). O tym zatem, czy dane świadczenie wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryterium socjalne nie decyduje wyłącznie fakt finansowania ze środków Funduszu oraz jego cel (pomoc pracownikom), jak chce skarżący, ale także fakt jego uzależnienia 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 na rok 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 były regulowane **Regulaminami Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych uchwalanych każdorocznie na lata 2009-2013.**

Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS u płatnika na podstawie w/w Regulaminów byli pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę niezależnie od rodzaju umowy o pracę oraz wymiaru czasu jej wykonywania i ich rodziny, jak również emeryci i renciści i ich rodziny.

Środki Funduszu w myśl § 3 miały być przeznaczone na:

1. wypłatę pieniężną za urlop,
2. pomoc rzeczową przyznawaną osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej,
3. zapomogi pieniężne, bezzwrotne udzielane w wypadkach losowych.

Regulamin z 2009r. i 2010r. w sposób analogiczny określał zasady korzystania i przyznawania wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy. I tak wypłaty pieniężnej za urlop wypoczynkowy otrzymać każdy uprawniony pracownik płatnika, przy czym w roku 2009 w wysokości 800 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły nie przekroczył kwoty 35.000 złotych lub 600 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły przekroczył kwotę 35.000 złotych a w roku 2010 odpowiednio kwoty 1.000 złotych i 800 złotych. Wypłaty pieniężne w powyższych wysokościach przysługiwały pracownikowi jeden raz w roku kalendarzowym korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, co najmniej 14 dni kalendarzowych. Przy czym pracownik zobowiązany był dostarczyć do Sekcji Płac, w terminie co najmniej 7 dni kalendarzowych przed rozpoczęciem urlopu, kartę urlopową. Dodatkowo w regulaminie z 2010 roku przewidziano, że kwota wypłaty świadczenia urlopowego dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie wypłacana stosownie do wielkości etatu i przysługiwać będzie jeden raz w roku kalendarzowym korzystającemu z urlopu wypoczynkowego w wymiarze, co najmniej 14 dni kalendarzowych. Przy czym pracownik zobowiązany był dostarczyć do Sekcji Płac, w terminie co najmniej 7 dni kalendarzowych przed rozpoczęciem urlopu, kartę urlopową.

Podstawą wypłaty przez płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracownikom bonów towarowych z tytułu Świąt Bożego Narodzenia w 2009 roku była Uchwała Zarządu (...) S.A. z dnia 26 listopada 2009 roku nr (...), zgodnie z którą wartość paczek została ustalona na kwotę 250 złotych dla każdego pracownika Spółki, zatrudnionego na umowę o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy – wartość paczki ustalano proporcjonalnie do etatu pracy. Wartość paczek miała zostać pokryta z (...).

Obowiązujące u płatnika w spornym okresie Regulaminy oraz uchwała Zarządu nr (...), przewidywały wypłatę z Funduszu Świadczeń Socjalnych wypłaty pieniężne między innymi z tytułu wczasów turystycznych, i bonów towarowych z tytułu paczek świątecznych. Powyższe akty prawne obowiązujące u płatnika wprowadzały kryterium, od którego spełnienia zależała wysokość przyznawanego świadczenia, którym była wysokość uzyskanego w poprzednim roku dochodu pracownika w spółce (...) oraz wymiar czasu pracy. Kryteria te nie spełniają wymogu kryterium socjalnego, podczas gdy środki z Funduszu winny 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 winien przed dystrybucją świadczeń socjalnych, ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną swoich pracowników. A następnie, do tak ustalonej sytuacji, dobrać kryterium, które zróżnicuje 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.

W ocenie Sądu, płatnik składek przy wypłacie wszystkich spornych świadczeń uprawnionym pracownikom nie zastosował kryterium socjalnego i nie dokonał w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej.

W pierwszej kolejności Sąd dokona analizy wypłaty przez płatnika kwoty pieniężnych z tytułu wczasów turystycznych. Kryterium przyznawania wypłat pieniężnych za wczasy turystyczne w 2009 i 2010 roku był uzyskiwany przez pracownika dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły, ustalony na kwotę graniczną 35.000 złotych, a w 2010 roku dodatkowo również wymiar czasu pracy. Ekwivalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, został wypłacony w roku 2009 w wysokości 800 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły nie przekroczył kwoty 35.000 złotych i 600 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły przekroczył kwotę 35.000 złotych, a w roku 2010 w wysokości – 1.000 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły nie przekroczył kwoty 35.000 złotych i 800 złotych, jeżeli dochód (obliczony zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób fizycznych) pracownika za rok ubiegły przekroczył kwotę 35.000 złotych. Przy czym w roku 2010 roku dodatkowo ustalono, że kwota wypłaty świadczenia urlopowego dla pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy będzie wypłacana stosownie do wielkości etatu. Przyjęte kryterium dochodu pracownika za rok ubiegły, w oderwaniu od jego sytuacji rodzinnej, w tym ilości osób pozostających na utrzymaniu, nie spełnia kryterium socjalnego. Sam dochód pracownika za rok ubiegły, nie świadczy o jego sytuacji materialnej, albowiem i inna będzie sytuacja pracownika, który nie ma nikogo na utrzymaniu, a inna osoby pozostającej w związku małżeńskim (i tutaj mogą wystąpić dwie sytuacje, kiedy współmałżonek pracuje i uzyskuje dochody i kiedy nie osiąga żadnych dochodów), a jeszcze inna osoby posiadającej na utrzymaniu dziecko lub dzieci. Tym samym, przyjęte kryterium dochodu pracownika choć formalnie uwzględniały kryterium materialne, nie były odpowiednie dla zatrudnionych u płatnika osób, gdyż nie doprowadziły do wystarczającego zróżnicowania wysokości wypłaconych pracownikom świadczeń. Płatnik składek w niniejszym postępowaniu próbował przeforsować tezę, iż wszyscy zatrudnieni u niego pracownicy znajdują się w trudnej sytuacji majątkowej oraz są osobami, które z tytułu zatrudnienia otrzymują wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia najniższego krajowego i dlatego też, wszyscy oni winni otrzymać takie same świadczenia. Z doświadczenia życiowego Sądowi wiadomym jest, iż w każdym zakładzie zatrudniani są pracownicy na stanowiskach produkcyjnych, ale są również brygadziści, kierownicy oddziałów oraz pracownicy umysłowi. Tym samym, nie jest możliwe, aby wszyscy oni otrzymywali takie same wynagrodzenie i znajdowali się w takiej samej sytuacji materialnej. Nawet okoliczność, że zarobki większości pracowników były porównywalne, nie oznacza, że płatnik zbadał sytuację materialną 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.

Zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników nie może prowadzić do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, albowiem każda sytuacja winna być ona rozpatrywana indywidualnie, w sposób zgodny z treścią art. 8 ust. 1 ustawy, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Oznacza to, że kryterium różnicujące wysokość świadczeń z Funduszu winno być ustalone na skutek analizy indywidualnej sytuacji materialnej i rodzinnej zatrudnionych u płatnika pracowników i dostosowane do tej sytuacji. A tak w przedmiotowej sprawie się nie stało. Kolejne kryterium wypłaty świadczeń pieniężnych z tytułu urlopów wypoczynkowych wprowadzone regulaminem z 2010 roku tj. wymiar czasu pracy, co nie ulega żadnym wątpliwościom, również nie ma cech kryterium socjalnego.

Odnosząc się natomiast do kwestii wypłaty paczek świątecznych w postaci bonów towarowych w grudniu 2009 roku to również, w ocenie Sądu, pracodawca wypłacając powyższe świadczenia nie zastosował żadnego kryterium socjalnego. Pracodawca uchwałą Zarządu nr (...), postanowił przyznać paczkę świąteczną o wartości 250 złotych dla wszystkich pracowników, zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, a przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze – paczkę w wartości proporcjonalnej do etatu. Powyższe skutkowało wypłatą wszystkim pracownikom w paczek o wartości 250 złotych, a tylko jednemu pracownikowi w wysokości 100 złotych (z uwagi na mniejszy wymiar zatrudnienia).

Podsumowując, pracodawca dokonał wypłat pieniężnych za wczasy turystyczne oraz bonów towarowych z tytułu paczek świątecznych bez dogłębnej analizy sytuacji materialnej oraz rodzinnej pracowników, ograniczając się tylko do zbadania dochodu pracownika za rok ubiegły oraz do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy. Przyjęte przez płatnika kryteria wypłaty świadczeń nie miały charakteru socjalnego jak tego wymaga art. 8 ust. 1 ustawy o (...).

Sąd może zgodzić się, że socjalny charakter świadczenia nie zależy od sposobu analizy sytuacji materialnej, rodzinnej lub życiowej uprawnionych do korzystania z ZFŚS, 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. W tym zakresie, w ocenie Sądu, nie jest wiarygodnym twierdzenie skarżącego zawarte w odwołaniu, iż płatnik składek posiada oświadczenia pracowników o ich trudnej sytuacji materialnej i rodzinnej w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego.

Płatnik składek w toku kontroli nie przedstawił organowi rentowemu takich pism, czy oświadczeń, a te złożone do odwołań w niniejszej sprawie oświadczenia dotyczą tylko jednego pracownika i co najważniejsze, nie zostały złożone przez pracownika przed przyznaniem świadczenia z ZFŚS, ale dopiero w toku niniejszej sprawy.

Niewiarygodnym jest również, aby K. P. (jak to podnosi skarżący w odwołaniu) posiadał dokładną wiedzę na temat złej sytuacji każdego pracownika, w tym jego sytuacji finansowej oraz rodzinnej, w szczególności jeżeli weźmie się pod uwagę – jak podał ten świadek – w Spółce (...) w 2009 roku było zatrudnionych około 450 pracowników. Świadek ten domniemywał złą sytuację materialną pracowników z faktu, że pracodawca z opóźnieniem wypłacał im wynagrodzenie za pracę, natomiast nie znał sytuacji majątkowej i rodzinnej zainteresowanych. Dodatkowo należy podkreślić, iż ewentualne samo posiadanie wiedzy na temat sytuacji osobistej pracowników, nie oznacza – jak chce skarżący – iż wypłacone tymże pracownikom z (...) świadczenia spełniały kryteria socjalne. Nawet jeżeli pracodawca posiadał wiedzę na temat sytuacji pracowników to wiedza ta nie znalazła jakiegokolwiek przełożenia na wysokość przyznawanych im świadczeń z (...). Pomimo bowiem rozeznania w sytuacji swoich pracowników, pracodawca wypłacił im świadczenia z okazji Ś. w grudniu 2009 roku w takiej samej wysokości, a w przypadku wypłat za urlop wypoczynkowy w zależności od dochodu pracownika za rok ubiegły. A jak wyżej wskazano, sytuacja zainteresowanych nie mogła być tak sama.

W tym zakresie przywołać należy, za skarżącym, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi dnia 19 września 2013 roku, III AUa 320/13, w którym wskazano, że pracodawca ma swobodę w doborze instrumentów, przy pomocy których ustali sytuację socjalną (życiową, rodzinną i materialną) osób uprawnionych. Może tego dokonać np. poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika do złożenia oświadczenia, bądź wniosku, w którym znajdują się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika, czyli takie informacje, które pozwolą pracodawcy, w zgodzie z ustawą i regulaminem funduszu, ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną. Ważne jest, aby przed przyznaniem świadczenia z funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika. Oznacza to, że nie jest istotne w jaki sposób pracodawca pozyskał informację o złej sytuacji materialnej i społecznej pracownika. Ale najważniejsze jest, aby pracodawca przy doborze podmiotowym i przedmiotowym w udzielaniu świadczeń socjalnych kierował się kryterium socjalnym. Z taką sytuacją jednak w niniejszej sprawie, wbrew stanowisku skarżącego, nie mamy do czynienia.

Na marginesie podać również należy, że obowiązujące u płatnika regulaminy w latach 2009-2013, przewidywały, że kwalifikacji wniosków o przyznanie świadczeń socjalnych oraz ostateczną decyzją podejmuje Zarząd Spółki w porozumieniu ze związkami zawodowymi. Z powyższego wynika, iż przed przyznaniem pomocy z ZFŚS pracownik winien złożyć stosowny wniosek. W niniejszej sprawie pracownicy spółki (...), zarówno przed przyznaniem wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy i paczek świątecznych takich wniosków nie składali. Tym samym przyznanie i wypłacenie powyższych świadczeń przez pracodawcę nastąpiło niezgodnie z obowiązującymi Regulaminami.

Podkreślenia wymaga fakt, że 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.

Zgromadzony materiał dowodowy wykazał zatem, iż płatnik nie dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania ulgowych świadczeń socjalnych w postaci przedmiotowych świadczeń, do czego był zobligowany treścią art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Przyznanie więc przez płatnika składek wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy i paczek świątecznych bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników odbyło się z naruszeniem art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nie zmienia tego okoliczność, że przyznanie spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą związków zawodowych. Płatnik składek administrując funduszem socjalnym, nie może tego czynić z pominięciem ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasoby tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych (tak. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 marca 2011 roku w sprawie III AUa 541/2010, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013 roku w sprawie III AUa 324/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku w sprawie I UK 140/12, Legalis).

Sąd Najwyższy we wskazanym wyżej wyroku z dnia 20 czerwca 2012 roku 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. 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.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku (I UK 121/2009, OSNP 2011/9-10, poz. 133) stwierdził, że zasada wyrażona w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie w jakim wymaga zastosowania kryterium socjalnego indywidualnie do każdego z uprawnionych, nie doznaje żadnych wyjątków.

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 wypłat pieniężnych za urlop wypoczynkowy i paczek świątecznych. Kwoty te są bezsporne.

Reasumując należy stwierdzić, że płatnik rozdysonował środki Funduszu niezgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z 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. Zgodnie bowiem z dotychczasową linią orzecniczą Sądu Najwyższego, zwolnione od konieczności opłacania składek na ubezpieczenia są tylko takie wypłaty z zakładowego funduszu socjalnego, których dokonano z zastosowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 roku, I UZ 15/12, opubl. Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2009 roku, I UK 121/09, OSN z 2011 r., Nr 9-10, poz. 133).

Biorąc zatem pod uwagę, że wszystkie wypłacone przez płatnika świadczenia nie miały charakteru socjalnego, 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 ww. rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 18 grudnia 1998 roku. Nie zachodzi tu zatem wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia.

Zasadnie zatem organ rentowy powiększył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne o wypłacone zainteresowanym wypłaty pieniężne za urlop wypoczynkowy i paczki świąteczne w postaci bonów.

Sąd oddalił wniosek płatnika składek o przeprowadzenie dowodu z zeznań M. M. (2), K. R., E. R., I. S. i M. S. w charakterze świadków, z uwagi na fakt, iż osoby te są zainteresowanymi w sprawie.

Niezasadne są również pozostałe zawarte w odwołaniu zarzuty dotyczące błędnego procedowania i naruszenia przez organ rentowy przepisów postępowania administracyjnego i ustawy swobodzie działalności gospodarczej (nazwane w odwołaniu błędnie jako zarzuty prawa materialnego). Art. 80 b ustawy z dnia 2 lipca 2004 roku o swobodzie działalności gospodarczej (tekst jedn. Dz. U. z 2015r., poz. 584 ze zm.) zawiera postulat skierowany do organów przeprowadzających czynności kontrolne, by czynności te przeprowadzane były w sposób sprawny i możliwie niezakłócający funkcjonowania kontrolowanego przedsiębiorcy. Z kolei art. 83 tej ustawy dotyczy czasu trwania wszystkich kontroli organu kontroli u przedsiębiorcy w jednym roku kalendarzowym. Powyższe przepisy dotyczą stricte procedury kontroli i nie są przepisami prawa materialnego. Wskazać należy, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego i kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania pozostaje poza przedmiotem tego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 roku, I UK 132/09, Lex nr 570121). W postępowaniu przed sądem w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych zastosowanie znajdują przepisy kodeksu postępowania cywilnego, a nie przepisy kodeksu postępowania administracyjnego, w związku z czym nie ma możliwości badania w świetle przepisów tego kodeksu prawidłowości wydanej przez organ rentowy decyzji. Sąd ubezpieczeń społecznych – jako sąd powszechny – może i powinien dostrzegać jedynie takie wady formalne decyzji administracyjnej, które decyzję tę dyskwalifikują w stopniu odbierającym jej cechy aktu administracyjnego (por. uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 1980 roku, III CZP 43/80, OSNCP 1981 Nr 8, poz. 142; z dnia 27 listopada 1984 roku, III CZP 70/84, OSNCP 1985 Nr 8, poz. 108 oraz z dnia 21 września 1984 roku, III CZP 53/84, OSNCP 1985 nr 5-6, poz. 65). Stwierdzenie takiej wady następuje jednak tylko dla celów postępowania cywilnego i ze skutkami dla tego tylko postępowania. Sąd Okręgowy podziela powyżej wyrażone stanowisko Sądu Najwyższego

zawarte w postanowieniu z dnia 28 maja 2002 roku, II UKN 356/01, OSNP 2004/3/52. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy wskazuje, że w niniejszym postępowaniu nie może badać naruszeń prawa administracyjnego.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono łącznie na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisów § 2 ust. 1 i 2 w zw. z § 11 ust. 1 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).