

Sygn. akt VU 6300/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2014 r.

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

Przewodniczący SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant p.o. stażysty Ewelina Hrynczyszyn

po rozpoznaniu w dniu 4 listopada 2014 roku w Piotrkowie Trybunalskim

sprawy z wniosku (...) z siedzibą w R.

z udziałem zainteresowanego J. M. (1)

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

o wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołania (...) z siedzibą w R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T.

z dnia 25 lutego 2014 r. sygn. (...)

1. zmienia zaskarżoną decyzję z dnia 25 lutego 2014 roku numer (...) w ten sposób, że stwierdza, iż podstawa wymiaru składek za lipiec 2011 roku za zainteresowanego J. M. (1) jako pracownika wnioskodawcy (...) z siedzibą w R. wynosi: na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe – 5.729,37 zł (pięć tysięcy siedemset dwadzieścia dziewięć złotych trzydzieści siedem groszy) oraz na ubezpieczenie zdrowotne – 4.943,87 zł (cztery tysiące dziewięćset czterdzieści trzy złote osiemdziesiąt siedem groszy);

2. oddala odwołanie w pozostałej części;

3. znosi wzajemnie koszty postępowania między stronami.

Sygn. akt VU 6300/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 lutego 2014 roku **numer (...)** Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia **J. M. (1)** pracownika (...) w R. w miesiącach:

- lipcu 2011 roku w wysokości 7.329,37zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i 6.324,51 zł na ubezpieczenie zdrowotne;

- grudniu 2011 roku w wysokości 7.031,79 zł na ubezpieczenia emerytalne i rentowe chorobowe, wypadkowe i 6.067,73 zł na ubezpieczenie zdrowotne.

Organ rentowy podniósł, że 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 „wczasy turystyczne” oraz „wypoczynek weekendowy”. Organ rentowy podniósł, że pracownicy przy ubieganiu się o wypłatę ekwiwalentów pieniężnych za „wczasy turystyczne” oraz „wypoczynek weekendowy” nie składali oświadczeń o dochodach na jednego członka rodziny. Przyjęte natomiast w Regulaminach ZFŚS kryterium przyznawania ekwiwalentów za „wczasy turystyczne” oraz „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” oraz ekwiwalentu za „wczasy turystyczne” osobie uprawnionej do zasiłku rodzinnego. Zatem przy przyznawaniu pracownikom ekwiwalentów pieniężnych za „wczasy turystyczne” oraz „wypoczynek weekendowy” płatnik składek nie badał i nie uwzględniał sytuacji materialnej rodziny. Powyższe świadczenia tym samym realizowane były z naruszeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, 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. Powyższe skutkuje uznaniem, że od uzyskanego przez pracownika przychodu należy naliczyć składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne.

Płatnik składek odwołał się od powyższej decyzji, wnosząc o jej zmianę poprzez ustalenie, że wypłaty dokonane przez płatnika na rzecz zainteresowanego pracownika w okresach objętych decyzją, tytułem ekwiwalentu pieniężnego za „wczasy turystyczne” oraz „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.

Zaskarżonej decyzji zarzucił :

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 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 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 ZFSS z pominięciem kryteriów socjalnych wymaganych ww. ustawą,
3. naruszenie art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez jego niezastosowanie i nieuwzględnienie ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w danym roku kalendarzowym.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowany J. M. (1) nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

(...) 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 bezsporna).

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 wejście 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)

(dowód: umowa gwarancyjna z dnia 16 lipca 2010 r. – k. 160-168 akt)

W sierpniu 2010 roku został wyodrębniony Oddział Elektrownia (...) jako odrębny pracodawca. Oddział zatrudniał wówczas około 4 tysięcy osób. Obecnie zatrudnia około 3400 osób. Oddział przejął dotychczasowych pracowników. Większość przejętych pracowników, to byli pracownicy z długoletnim stażem, z wysokimi wynagrodzeniami. Zarobki pracowników fizycznych w 2011r. oscylowały w granicach 5000zł., pracowników administracji -w granicach 4500-5000zł. Natomiast kadra kierownicza miała wyższe zarobki średnio o 30% od pracowników fizycznych.

(dowód: zeznania świadka M. K. k. 134verte -135verte)

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 **na rok 2011**, 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 17.09.2010r. z chwilą wejścia w życie przedmiotowego postanowienia w Oddziale Elektrownia (...) S.A. przestało obowiązywać Zarządzenie nr (...) Prezesa Zarządu (...) S.A. z dnia 12.04.2010 r. w sprawie Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych (§ 4). Powyższe postanowienie weszło w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą od dnia 1 stycznia 2011 roku.

(dowód: postanowienie nr 1/2011r. k. 61verte)

Zakresem działalności socjalnej zgodnie z § 1 pkt 3.1 **Regulaminu z 2011 roku** 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 800,00 złotych na osobę**. Dla emerytów i rencistów wielkość ekwiwalentu ustalona została na kwotę 600,00 złotych na osobę. Dla współmałżonków emerytów i rencistów wielkość ekwiwalentu wynosiła 400,00 złotych na osobę. Kwota ekwiwalentu pieniężnego za wczasy turystyczne miała być zróżnicowana. **W przypadku pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego : 850,00 złotych, pozostali pracownicy: 800,00 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 – k. 61-74 verte)

W okresie od stycznia 2011 roku do grudnia 2011 roku ekwiwalent pieniężny za wczasy turystyczne wypłacono ogółem 1745 pracownikom, w tym:

- 1722 osobom w kwocie 800 zł na członka rodziny,
- 21 osobom w kwocie 850 zł na członka rodziny – osoby uprawnione do pobierania zasiłku pielęgnacyjnego,
- 1 osobie w kwocie 200 złotych (wyrównanie wypłaty świadczenia po dostarczeniu dokumentacji o pobieraniu zasiłku pielęgnacyjnego)
- 1 osobie w kwocie 250 złotych wyrównanie wypłaty świadczenia po dostarczeniu dokumentacji o pobieraniu zasiłku pielęgnacyjnego)

Płatnik wypłacił zainteresowanemu **J. M. (1)** tytułem dofinansowania do wczasów turystycznych w lipcu 2011 roku łącznie 1600 zł.

(okoliczność bezsporna)

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 wg 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 k. 75)

W grudniu 2011 roku płatnik wypłacił ze środków ZFŚS ekwiwalent pieniężny na „wypoczynek weekendowy” ogółem 4073 pracownikom, przy czym:

- 4027 osobom w kwocie 700 złotych, **w tym zainteresowanemu,**
- 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)

(okoliczność bezsporna)

Pracownicy przed otrzymaniem pomocy z ZFŚS w postaci ekwiwalentów pieniężnych za wczasy turystyczne oraz wypoczynek weekendowy, nie składali oświadczeń majątkowych. Pracownicy, którzy pobierali zasiłek rodzinny lub pielęgnacyjny i chcieli otrzymać wyższe świadczenie weekendowe, musieli złożyć zaświadczenie o fakcie pobierania tych zasiłków.

(dowód: zeznania świadka M. K. k. 134verte0135verte)

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 „wczasy turystyczne” oraz „wypoczynek weekendowy” nie składali oświadczeń o dochodach na jednego członka rodziny (okoliczność bezsporna).

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 w/w 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 1 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 główne ZUS)

W dniu 31 października 2013 roku płatnik składek zgłosił zastrzeżenia do protokołu kontroli.

(dowód: zastrzeżenia akta główne ZUS)

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: 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).

Płatnik składek ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia pracownika płatnika J. M. (2):

1. w miesiącu lipcu 2011r. na kwoty:

- 5729,37 zł. na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe;

- 4943,87 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

2. w miesiącu grudniu 2011r. na kwoty:

- 6331,79 zł. na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe i ubezpieczenie wypadkowe;

- 5463,70 zł. na ubezpieczenie zdrowotne;

(okoliczność bezsporna – decyzja nr (...).r.)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Kwestia sporna w będącej przedmiotem osądu sprawie dotyczy 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 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm. - dalej „ustawa systemowa”), ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i z mocy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w/w ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także na ubezpieczenie zdrowotne z mocy ust. 1 i 6 oraz art. 83 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity- Dz. U. z 2008 roku, Nr 164, poz. 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 (tekst jednolity - Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm. - dalej „ustawa systemowa”), 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 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361 j.t.) 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 latach 2010-2011r. tytułem świadczeń weekendowych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚŚ), 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 18.12.1998 r. 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 weekendowe mieściły się w granicach pomocy finansowej.

Definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j Dz. U. z 2012, poz. 592). W myśl tego przepisu **działalność socjalna** to **usługi** świadczone przez pracodawców **na rzecz różnych form wypoczynku**, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Skarżący wypłacił z ZFŚŚ w spornym okresie następujące świadczenia socjalne:

- w grudniu 2011r. świadczenia weekendowe wszystkim 4073 pracownikom w formie gotówki, w tym 44 w kwocie 750zł., a pozostałym zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy w kwocie 700zł., w tym zainteresowanemu

- w okresie od września 2010r. do grudnia 2010r. ekwiwalent pieniężny za wczasy turystyczne 765 pracownikom, w tym 752 osobom w kwocie 800zł. na członka rodziny, 7 osobom w kwocie 850zł. na członka rodziny i 6 osobom zatrudnionym w ramach tzw. umów migracyjnych w wysokości do rocznego odpisu obowiązkowego na ZFŚŚ tj. w kwotach 1 osobie – 1231,19zł., 1 osobie – 1739,49zł., 2 osobom w kwotach 209,69zł. i 1 osobie w kwocie 2000zł.

- w okresie od stycznia 2011r. do grudnia 2011r. ekwiwalent pieniężny za wczasy turystyczne 1745 pracownikom, w tym 1722 osobom w kwocie 800zł. na członka rodziny, 23 osobom w kwocie 850zł. na członka rodziny

Bezspornym jest, że świadczenia weekendowe oraz ekwiwalent pieniężny z tytułu wczasów turystycznych 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, że wypłacone świadczenia przeznaczone na wypoczynek pracownika 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 ustęp 1** ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z treści tego przepisu wynika zaś, że przyznawanie **ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej** osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Wprawdzie zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, w myśl 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 ustęp 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 to, czy świadczenie jest finansowane ze środków Funduszu oraz jego cel (pomoc pracownikom), jak chce skarżący, ale także 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 2011r. do 31 grudnia 2011 r. regulowane były **Regulaminem z 2011r.** uchwalonym przez (...) w uzgodnieniu z działającymi u niego organizacjami związkowymi.

Osobami uprawnionymi do korzystania z ZFŚS u płatnika na podstawie w/w Regulaminu byli pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy, po przepracowaniu jednego roku w (...) lub u jego poprzedników prawnych (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. Za członków rodziny uważano małżonków, dzieci do lat 18 (dzieci własne, dzieci drugiego małżonka, przysposobione, w rodzinach zastępczych i będące pod opieką ustanowioną przez sąd) oraz dzieci o orzeczonej niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym, będące pod opieką rodziców bez względu na wiek, młodzież ucząca się do lat 25 będąca na wyłącznym utrzymaniu rodziców.

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 ustęp 3 Regulaminu z 2011r. środki funduszu mogły być przeznaczone na świadczenie usług w zakresie:

1. różnych form wypoczynku:

a) wypoczynek pracowniczy:

- refundacja wczasów i innych form wypoczynku w obiektach spółek zależnych od (...) S.A.

- refundacja w ustalonej w załączniku nr 1 do regulaminu kwocie dla kwalifikujących się do dofinansowania do wczasów krajowych lub zagranicznych;

-wczasy turystyczne (na zasadzie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego);

- wypoczynek profilaktyczno-leczniczy i sanatoryjny;

- wczasy z udziałem dzieci no orzeczonej niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym będące pod opieką rodziców bez względu na wiek;

- wypoczynek weekendowy (na zasadzie wypłaty ekwiwalentu pieniężnego)

b) wypoczynek dzieci krajowy lub zagraniczny (zimowiska, kolonie, obozy, zielone szkoły, wypoczynek zdrowotno-rehabilitacyjny i specjalistyczny na terenie kraju)

c) turystyka krajowa lub zagraniczna (wycieczki)

2. działalności kulturalno-oświatowej;

3. działalności sportowo-rekreacyjnej;

udzielania pomocy materialno-rzeczowej lub finansowej;

udzielania pomocy zwrotnej lub bezzwrotnej na cele mieszkaniowe na warunkach określonych w umowie między pracodawcą a pożyczkobiorcą;

Regulamin z 2011r. określał zasady korzystania i przyznawania świadczeń weekendowych i wczasów turystycznych. I tak, ekwiwalent pieniężny jako dofinansowanie wypoczynku weekendowego mógł otrzymać każdy uprawniony pracownik płatnika (po przepracowaniu jednego roku), czynnie wykonujący pracę zawodową na dzień wypłaty świadczenia (punkt 8.3.7 § 2 regulaminu 2011). 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 2011r. był uzgodniony ze stroną związkową **regulamin** wypłaty ekwiwalentu pieniężnego na wypoczynek weekendowy w miesiącu grudniu 2011r. wydany na podstawie postanowień Zakładowego Regulaminu Świadczeń Socjalnych z **dnia 28 listopada 2011r.** Stosownie do jego treści wartość ekwiwalentu pieniężnego w grudniu 2011r. wynosiła:

-750zł. dla pracowników, których dochód przypadający miesięcznie na osobę w rodzinie nie przekraczał kwoty uprawniającej do pobierania zasiłku rodzinnego oraz dla pracowników uprawnionych do pobierania zasiłku pielęgnacyjnego;

- 700zł. dla pozostałych pracowników (nie pobierających w/w 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 2011r. Natomiast pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy mieli otrzymać ekwiwalent w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy.

Z kolei o ekwiwalent pieniężny za wczasy turystyczne mógł ubiegać się uprawniony pracownik raz na dwa lata, który korzystał z wczasów turystycznych przez minimum 8 dni i przedłożył pracodawcy wniosek o wypłatę świadczenia, w którym wskazał ilość osób korzystających z wypoczynku wraz z potwierdzeniem urlopowania przez zakład pracy. Wysokość ekwiwalentu za wczasy turystyczne ustalono w wysokości 800zł. na osobę dla pracowników i ich rodzin oraz dzieci emerytów i rencistów, a w przypadku pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego 850zł. na osobę. Dla emerytów i rencistów wielkość ekwiwalentu ustalono w kwocie 600zł. na osobę, a dla ich współmałżonków 400zł. na osobę.

Obowiązujący u płatnika w spornym okresie Regulamin z 2011 roku przewidywał wypłatę z Funduszu Świadczeń Socjalnych świadczenia weekendowego oraz tzw. wczasów turystycznych 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, a w przypadku świadczenia weekendowego dodatkowo wymiar czasu, w którym pracownik był zatrudniony. O ile kryterium zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego jest kryterium socjalnym, to charakteru takiego nie ma wymiar czasu pracy, w którym pracownik jest zatrudniony. Tymczasem 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 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.

W pierwszej kolejności Sąd dokona analizy wypłaconych przez płatnika zainteresowanemu świadczenia weekendowego. Bezspornym w sprawie jest, że zatrudnieni u płatnika składek w spornym okresie pracownicy (ponad 4000 osób) to osoby przejęte od poprzednika prawnego (...) S.A. Są to osoby z długoletnim stażem pracy u tego samego pracodawcy, o zbliżonych wysokich dochodach. Średnie zarobki pracowników płatnika oscylowały w granicach 4500-5000zł. Więcej o 30% zarabiała jedynie kadra kierownicza (około 100 osób). Płatnik oraz związki zawodowe mieli rozeznanie w sytuacji materialnej i rodzinnej pracowników. Pomimo to pracodawca wraz ze związkami zawodowymi w regulaminie z 28 listopada 2011r. uzależnili wysokość świadczenia weekendowego wypłaconego z Funduszu w grudniu 2011r. - 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.

Przyjęte kryteria w przypadku świadczeń weekendowych choć 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 bowiem 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 504,00 zł. 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 583,00 zł. (art. 5 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., nr 1456). W spornym okresie, z uwagi na przekroczenie wymaganego progu dochodowego, tylko jeden pracownik pobierał zasiłek rodzinny. Nie było to zatem odpowiednie kryterium dla pracowników płatnika. Nie prowadziło ono bowiem do wystarczającej dyferencjacji wypłaconych świadczeń.

Kryterium zasiłku pielęgnacyjnego uwzględnia niewątpliwie sytuację życiową pracownika. Zgodnie bowiem z art. 16 ustawy z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (tekst jednolity Dz.U. z 2013r., nr 1456) 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:

- 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 wysokość zasiłku pielęgnacyjnego wynosiła 153zł. i pobierały je 44 osoby zatrudnione u płatnika.

Z uwagi na praktyczną bezużyteczność kryterium materialnego w postaci faktu pobierania zasiłku rodzinnego, (z uwagi na to, że tylko jeden pracownik pobierał taki zasiłek), jedynym kryterium socjalnym, które miało realny wpływ na wysokość wypłaconych przez płatnika świadczeń weekendowych było kryterium życiowe wynikające z faktu pobierania zasiłku pielęgnacyjnego. Biorąc jednak pod uwagę, że w spornym okresie na 4073 zatrudnionych przez płatnika pracowników tylko 44 pobierało zasiłek pielęgnacyjny, należy je uznać za niewystarczające do zrealizowania założonego przez art. 8 ust 1 ustawy o świadczeniach socjalnych celu socjalnego.

Aby to stwierdzić, nie trzeba było czekać do wypłaty świadczenia weekendowego w grudniu 2011r. Takie wnioski można bowiem było wyciągnąć li tylko z analizy akt osobowych przejętych przez płatnika pracowników. W efekcie końcowym w grudniu 2011r. pracodawca wypłacił 4029 pracownikom świadczenia weekendowe w tej samej wysokości 700zł. i 44 pracownikom pobierającym zasiłek pielęgnacyjny w wyższej kwocie 750zł. Świadczenie weekendowe w kwocie 700zł. zostało wypłacone na podstawie ustnie złożonego wniosku i ustnie przekazanej informacji, że pracownik nie pobiera zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego. Tylko pracownicy którzy otrzymali wyższe o 50zł. świadczenia weekendowe musieli złożyć zaświadczenie o pobieraniu zasiłku pielęgnacyjnego.

To, że zarobki pracowników płatnika 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 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 winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób zgodny z treścią art. 8 ustęp 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.

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 pielęgnacyjnego. Kryterium pobierania zasiłku rodzinnego/pielęgnacyjnego obowiązujące przy wypłacie świadczeń w grudniu 2011r. 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. Przed wypłatą świadczeń w grudniu 2011r. nikt nie analizował sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników.

Przyjęte przez płatnika kryteria wypłaty świadczeń weekendowych z ZFŚŚ (pobieranie zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego) nie miały charakteru socjalnego jak tego wymaga art. 8 ustęp 1 ustawy o ZFŚŚ. Kryterium to zostało bowiem wprowadzone bez analizy indywidualnej sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej uprawnionych pracowników, co spowodowało, że nie było to kryterium odpowiednie dla zatrudnionych u płatnika pracowników, nie

doprowadziło bowiem do zróżnicowania wypłaconych im świadczeń, mimo że sytuacja pracowników płatnika nie była taka sama czy nawet zbliżona.

Kryterium może nie różnicować wypłaty świadczeń z Funduszu i nadal mieć charakter socjalny, tylko wówczas gdy sytuacja wszystkich uprawnionych pracowników jest zbliżona, czego w przedmiotowej sprawie płatnik nie wykazał. Wręcz przeciwnie sytuacja pracowników płatnika była zróżnicowana, co wynika choćby z analizy przyznawanych pracownikom świadczeń z tytułu czasów 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 ZFŚŚ, z uwagi na pozorną przyjętą kryterium podziału tych świadczeń z Funduszu. Powyższe wyklucza możliwość uznania zastosowanych u płatnika kryterium za mające charakter socjalny w myśl art. 8 ust 1 ustawy. Przyjęte u płatnika kryterium nie miało na celu zróżnicowania wypłaty świadczeń weekendowych u płatnika, wręcz przeciwnie miało doprowadzić do przyznania wszystkim pracownikom bez względu na ich faktyczną sytuację rodzinną, majątkową i osobistą takich samych świadczeń.

O ile zatem można się zgodzić, że socjalny charakter świadczenia nie zależy od sposobu analizy sytuacji materialnej, rodzinnej lub życiowej uprawnionych do korzystania z ZFŚŚ, 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 miało oparcie w obowiązującym u płatnika Regulaminach, to z uwagi na brak charakteru socjalnego przyjętego kryterium, należy uznać za sprzeczne z art. 8 ustęp 1 ustawy o ZFŚŚ. 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 ustęp 1 ustawy o ZFŚŚ.

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 ustęp 1 ustawy z ZFŚŚ, 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. Tymczasem obowiązujący u płatnika Regulamin nie pozwalał dostosować pomocy do indywidualnej sytuacji pracownika i jako taki był sprzeczny z treścią art. 8 ustęp 1 ustawy o ZFŚŚ. Prawie wszyscy pracownicy dostawali świadczenia w jednakowej wysokości, mimo że ich sytuacji nie można uznać za taką samą.

Tymczasem 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 świadczenia weekendowego, do czego był zobligowany treścią art. 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Przyznanie więc przez płatnika składek świadczeń weekendowych bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników odbyło się z naruszeniem regulaminu (§ 1 pkt.11 obecnie obowiązującego regulaminu) oraz 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 2013r. roku w sprawie III AUa 324/13, Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-06-20, I UK 140/12, Opubl: Legalis).

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

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku w sprawie 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 ulgowych finansowanych z Funduszu kryterium socjalnego, legło u podstaw ustalenia przez organ rentowy nowej wyższy 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 2011r. Kwoty te są bezsporne.

Świadczenia weekendowe mimo, że zostały wypłacone ze środków ZFŚŚ zgromadzonych na odrębnym rachunku bankowym, a zatem prawidłowo pod względem formalnym i realizowały cele socjalne (pomoc pracownikom), to zostały przyznane bez faktycznej analizy indywidualnej sytuacji poszczególnych zainteresowanych, czyli bez zastosowania kryterium socjalnego, do którego odwołuje się ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, co wyklucza zwolnienie tych świadczeń z obowiązku składkowego.

Reasumując należy stwierdzić, że płatnik rozdysponował środki Funduszu na wypłaty świadczeń weekendowych 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. W istocie zatem 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 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20.06.2012r., I UK 140/12, Opubl: Legalis).

Zgodnie bowiem z dotychczasową linią orzecniczą Sądu Najwyższego, zwolnione od konieczności opłacania składek na ubezpieczenia są tylko takie wypłaty z zakładowego funduszu socjalnego, których dokonano z zastosowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14.05.2012r., I UZ 15/12, Opubl: Legalis). W wyroku z dnia 19.09.2009r.(I UK 121/09, Opubl: OSN, rok 2011, Nr 9-10, poz. 133)

Biorąc zatem pod uwagę, że świadczenia weekendowe nie miały charakteru socjalnego, gdyż ich otrzymanie nie zależało od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, a zatem nie wiązało się z zastosowaniem przez płatnika kryterium socjalnego z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, należy uznać że świadczenia te stanowią dodatkowe wynagrodzenie pracownika, czyli przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998 r. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). Nie zachodzi tu przeto wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia. (por. też wyroki: z 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11 - 12, poz. 182 i z 16 września 2009r., I UK 121/09, OSNP 2011 nr 9 - 10, poz. 133, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 2011-10-18, III AUa 851/11, Opubl: Orzecznictwo Sądów Apelacji B. rok 2011, Nr 2-3, str. 82, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29.03.2011r., III AUa 541/2010, OSA 2012/3/5, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013r. roku w sprawie III AUa 324/13).

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 ustęp 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

Wobec zatem braku podstaw do uwzględnienia odwołania dotyczącego wypłaconego świadczenia weekendowego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 2 wyroku.

Odmienne przedstawia się natomiast ocena wypłaconych przez płatnika z ZFŚS pracownikom ekwiwalentów pieniężnych z tytułu **wczasów turystycznych**. Wprawdzie celem tego świadczenia, podobnie jak świadczenia weekendowego, było zapewnienie pracownikowi środków na pokrycie kosztów indywidualnego wypoczynku, a jego wysokość była uzależniona od faktu pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego, nie mniej na tym podobieństwa pomiędzy tymi świadczeniami się kończą. Ekwiwalent z tytułu czasów turystycznych, w przeciwieństwie do świadczenia weekendowego, nie przysługiwał każdemu pracownikowi, ale tylko temu, który w rzeczywistości skorzystał z wyjazdu trwającego minimum 8 dni i to raz na dwa lata. W przypadku świadczeń weekendowych pracodawca nie ustalał, czy pracownik skorzystał z takiego wyjazdu. Świadczenie weekendowe przysługiwało bez względu na to, czy pracownik rzeczywiście skorzystał z wyjazdu weekendowego i poniósł związane z tym koszty, czy też nie. Ubiegający się o wypłatę świadczenia z tytułu czasów turystycznych musiał złożyć pisemny wniosek o wypłatę tego świadczenia wraz z kartą urlopową. We wniosku wymieniał wszystkie osoby uprawnione korzystające razem z nim z wypoczynku wyjazdowego i jeśli pobierał zasiłek rodzinny lub pielęgnacyjny, to załączał do wniosku stosowne zaświadczenie w tym zakresie. Mimo zatem, że wysokość ekwiwalentu z tytułu czasów turystycznych zależała od faktu pobierania zasiłku rodzinnego lub pielęgnacyjnego, to jednak nie było to

jedyne kryterium, tak jak w przypadku świadczeń weekendowych. Drugim kryterium, od którego zależała wysokość świadczenia z tytułu wczasów turystycznych było kryterium rodzinne i materialne w postaci ilości osób uprawnionych do skorzystania z takiego świadczenia w rodzinie zainteresowanego. Ekwiwalent pieniężny z tytułu wczasów turystycznych przysługiwał bowiem na każdą osobę uprawnioną w rodzinie pracownika. Osobami uprawnionymi do otrzymania dofinansowania z tytułu wczasów turystycznych byli pracownicy, emeryci i renciści oraz członkowie rodzin pracowników lub emerytów i rencistów, członkowie rodzin pracowników zmarłych w trakcie zatrudnienia u płatnika. Do członków rodzin regulaminy zaliczały małżonków, dzieci do 18 lat (własne, drugiego małżonka, przysposobione, w rodzinach zastępczych i będące pod opieką ustanowioną przez sąd), dzieci o orzeczonej niepełnosprawności w stopniu znacznym lub umiarkowanym, będące pod opieką bez względu na wiek, młodzież ucząca się do 25 lat będąca na wyłącznym utrzymaniu rodziców. A zatem wysokość dofinansowania każdorazowo zależała od liczby osób korzystających z tzw. wczasów turystycznych, co w sposób wystarczający różnicowało wypłacone pracownikom świadczenia z tego tytułu. Natomiast świadczenia weekendowe pracownicy otrzymywali w takiej samej wysokości bez względu na liczbę osób w ich rodzinie.

Z ustalonego stanu faktycznego wynika zatem, że przyznając w latach 2010-2011 świadczenia z tytułu wczasów turystycznych (...) Komisja Socjalna analizowała sytuację każdego z pracowników, którzy składali wnioski o dofinansowanie wypoczynku organizowanego we własnym zakresie. Komisja musiała bowiem sprawdzić karty urlopowe celem ustalenia czy pracownik korzystał z urlopu w wymiarze minimum 8 dni, wnioski o wypłatę świadczenia celem ustalenia ilości osób uprawnionych, a także zaświadczenia o fakcie pobierania zasiłku pielęgnacyjnego, które miały wpływ na wysokość ostatecznie przyznanego świadczenia. Oznacza to, że płatnik dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania spornych ulgowych świadczeń socjalnych, do czego był zobligowany treścią przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz treścią obowiązującego w spornym okresie regulaminu ZFŚŚ.

Pomimo tego organ rentowy uznał, że wypłacone pracownikom, w tym zainteresowanemu, dofinansowania z tytułu wczasów turystycznych stanowią świadczenie dodatkowe pracodawcy, ponieważ kryterium socjalne ustalone w regulaminie ZFŚŚ było pozorne. W ocenie ZUS, kryteria te nie uwzględniały różnic w poziomie życia pracowników płatnika, albowiem nikt z pracowników nie pobierał zasiłku rodzinnego, a zasiłek pielęgnacyjny pobierał tylko niewielki procent pracowników płatnika. Ponadto organ rentowy argumentował, że pracodawca ustalił inne progi dla przyznania dofinansowania z tytułu wczasów zorganizowanych. W istocie progi w przypadku wczasów zorganizowanych zależały od kryterium dochodowego – tj. średniego przychodu przypadającego na osobę w rodzinie uprawnionego za rok ubiegły. W latach 2010- 2011 progi te wynosiły odpowiednio:

- w przypadku przychodu poniżej 2200zł. na osobę – dofinansowanie w wysokości maksymalnie 0,85 kwoty bazowej dla dorosłych i maksymalnie 0,90 dla dzieci i młodzieży do lat 18;

- w przypadku przychodu 2200 zł. i powyżej na osobę – minimum 0,55 kwoty bazowej dla dorosłych i minimum 0,65 dla dzieci i młodzieży do lat 18.

Kwoty bazowe z przeznaczeniem na wypoczynek wczasowy i organizację wycieczek turystycznych wynosiły: 1500zł. na osobę dla pracowników i członków ich rodzin oraz dzieci emerytów i rencistów oraz 750zł. na osobę dla emerytów i rencistów oraz współmałżonków. Podstawą do wyliczenia dofinansowania była cena skierowania, a jeżeli była ona wyższa od kwoty bazowej, kwota bazowa.

A zatem pracownik, w rodzinie którego przychód na jedną osobę wynosił od 2200zł. wzwyż otrzymał dofinansowanie w kwocie nie niższej niż 825zł. na osobę dorosłą i 975zł. na dziecko, a ten u którego przychód był niższy od 2200zł. dofinansowanie w kwocie nie wyższej niż 1275zł. na osobę dorosłą i 1350zł. na dziecko. Dofinansowanie z tytułu wczasów zorganizowanych było więc co do zasady wyższe od wczasów turystycznych (pod gruszą), i zależało od innego kryterium. Nie mniej różnice wynikały stąd, że pracownik w celu uzyskania świadczenia z tytułu wczasów zorganizowanych musiał – w przeciwieństwie do wczasów turystycznych - legitymować się fakturą VAT. Wiadomym jest, że koszty wypoczynku zorganizowanego są wyższe od kosztów wypoczynku organizowanego we własnym zakresie.

Ta i tylko ta okoliczność legła u podstaw wprowadzenia przez pracodawcę innego kryterium przy rozdziale tych środków, co miało zapewnić pracownikom otrzymanie wyższego dofinansowania.

Okoliczność ta nie może jednak doprowadzić do pozbawienia socjalnego charakteru wypłaconych zainteresowanym ekwiwalentów z tytułu wczasów turystycznych.

Organ rentowy nie ma prawa kwestionować kryteriów ustalonych w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych tylko z tego względu, że zostały one określone odmiennie dla różnych świadczeń. Określanie kryteriów, które warunkują przyznanie poszczególnych świadczeń należy do wyłącznej kompetencji pracodawcy i związków zawodowych lub pracownika – przedstawiciela załogi, jakkolwiek ma rację ZUS, że progi te mają uwzględniać socjalny charakter świadczenia.

Kryteria ustalone w Regulaminach ZFŚS obowiązujących w spornym okresie u wnioskodawcy w stosunku do wczasów turystycznych taki socjalny charakter spełniały. Wypłata świadczeń zależała bowiem od sytuacji rodzinnej i materialnej (ilości osób w rodzinie pracownika) i sytuacji życiowej uprawnionych (pobieranie zasiłku pielęgnacyjnego). Pracownik, który korzystał z wczasów turystycznych z małżonkiem oraz dziećmi będącymi na jego utrzymaniu, otrzymywał wyższe świadczenie socjalne od tego, który nie miał małżonka lub dzieci na swoim utrzymaniu. Fakt posiadania rodziny, w tym dzieci na utrzymaniu, niewątpliwie wpływa na sytuację materialną pracowników, a zatem jest jednym z istotnych kryteriów socjalnych, które winny być brane pod uwagę przy rozdziale świadczeń z funduszu socjalnego. I skarżący do tego kryterium się zastosował. Zainteresowani otrzymali świadczenia z tytułu wczasów turystycznych (pod gruszą) dostosowane do swojej sytuacji materialnej oraz osobistej (ilość osób będących na ich utrzymaniu). A ten fakt organ rentowy zupełnie pominął, skupiając się wyłącznie na określonych w Regulaminie ZFŚS progu dochodowym w postaci zasiłku rodzinnego.

W konsekwencji wypłacone poszczególnym pracownikom w latach 2010-2011 świadczenia, **w tym zainteresowanemu w lipcu 2011r. w kwocie 1600zł.**, zakwestionowane przez organ rentowy były – wbrew stanowisku ZUS – zróżnicowane.

Nie można także abstrahować od rodzaju świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, które organ rentowy uznał za dodatkowe wynagrodzenie pracowników. Było to dofinansowanie do wypoczynku pracownika organizowanego we własnym zakresie i to wyłącznie wówczas, gdy pracownik korzystał w danym roku jednorazowo z urlopu w wymiarze co najmniej 8 dni. Wypoczynek taki wiąże się zawsze ze zwiększonymi wydatkami dla rodziny w określonym miesiącu. Ustalenie w takim wypadku łagodniejszych kryteriów, niż w przypadku innych świadczeń finansowanych z ZFŚS, takich jak wczasy zorganizowane, jest całkowicie zrozumiałe i logiczne. Tym bardziej, że w przypadku wczasów zorganizowanych pracownik otrzymywał wyższe dofinansowanie niż w przypadku wczasów turystycznych.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd uznał, że płatnik rozdysonował środki Funduszu na wypłaty ekwiwalentu pieniężnego na wczasy turystyczne zgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i zgodnie z Regulaminem. Tym samym świadczenie wypłacone **zainteresowanemu w lipcu 2011 r.** z tytułu wczasów turystycznych w kwocie 1600zł. nie stanowi dodatkowego wynagrodzenia i nie jest przychodem w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a co za tym idzie nie stanowi podstawy wymiaru składek zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998 r. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Z uwagi na powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 1 wyroku.

Sąd na podstawie art. 100 k.p.c. zniósł wzajemnie koszty postępowania między stronami, gdyż żądania stron zostały uwzględnione jedynie w części.