

Sygn. akt III AUa 243/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Lublinie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący - Sędzia	SA Barbara Hejwowska
Sędziowie:	SA Małgorzata Rokicka-Radoniewicz (spr.) SA Małgorzata Pasek
Protokolant: stażysta Kinga Panasiuk-Garbacz	

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2015 r. w Lublinie

sprawy (...) S.A. Oddział z siedzibą w L.

z udziałem zainteresowanego K. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w L.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji wnioskodawcy (...) S.A. Oddział z siedzibą

w L.

od wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie

z dnia 19 grudnia 2014 r. sygn. akt VIII U 1607/14

I. oddala apelację;

II. zasądza od (...) S.A. Oddziału z siedzibą w L. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w L. kwotę 135 (sto trzydzieści pięć) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

III AUa 243/15

UZASADNIENIE

Organ rentowy - Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. decyzją z dnia 3 lipca 2014 roku, działając na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3, w związku z art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2013 roku, poz. 1442, ze zmianami) oraz na podstawie art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z

2008 roku, Nr 164, poz. 1027, ze zmianami) stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne K. J. z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) S.A. Oddział z siedzibą w L. wynosi:

okres	ubezpieczenia		
emerytalne i rentowe	chorobowe i wypadkowe	zdrowotne	
04-2011	5.710,52	5.710,52	4.927,60
08-2011	7.319,59	7.319,59	6.316,08
12-2011	6.706,00	6.706,00	5.786,60
04-2012	5.190,80	5.190,80	5.204,67
08-2012	6.408,00	6.408,00	5.529,46
12-2012	8.386,00	8.386,00	7.236,28
03-2013	5.897,00	5.897,00	5.088,51
08-2013	5.897,00	5.897,00	5.088,51
12-2013	7.797,00	7.797,00	6.728,02

W uzasadnieniu decyzji wskazano, że płatnik składek wypłacił K. J. ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych świadczenia pieniężne w wysokości po 500 złotych z okazji Świąt Wielkanocnych, Dnia (...) oraz Świąt Bożego Narodzenia w latach 2011-2013. W wyniku przeprowadzonego postępowania Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że przyznawane świadczenia nie były uzależnione od kryterium socjalnego, lecz od wymiaru czasu pracy, stażu pracy u płatnika oraz wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia, w którym nie uwzględniano kwot wypłaconych premii i nagród. Co istotne, przyznając świadczenie nie badano sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej osób uprawnionych, pracownicy nie składali wniosków o wypłatę świadczenia i oświadczeń o wysokości dochodu na członka rodziny.

Od tej decyzji odwołanie do Sądu Okręgowego w Lublinie wniósł (...) S.A. Oddział z siedzibą w L., domagając się jej zmiany poprzez ustalenie, że do podstawy wymiaru składek zainteresowanego nie podlegają wliczeniu kwoty przyznanych świadczeń z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia oraz Dnia (...). Zaskarżonej decyzji zarzucił:

- naruszenie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, poprzez przyjęcie, że wypłacane przez płatnika składek świadczenia pieniężne stanowią „ulgową usługę lub świadczenie” a

w konsekwencji powinny być przyznawane w uzależnieniu od sytuacji życiowej, rodzinnej oraz materialnej osoby uprawnionej;

- naruszenie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, poprzez przyjęcie, że wypłacane przez płatnika składek świadczenia pieniężna nie były uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę z udziałem wezwanego w charakterze zainteresowanego K. J. wyrokiem z dnia 19 grudnia 2014 roku oddalił odwołanie oraz zasądził od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału z siedzibą w L. na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Okręgowy w Lublinie ustalił, że w utworzonej roku (...) S.A. Oddział z siedzibą w L. zatrudnionych jest około 150 pracowników. W Spółce został ustanowiony Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W rozdziale I wskazano, że podstawę prawną do określenia zasad zawartych w regulaminie jest ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 14 marca 1994 roku w sprawie ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczenia odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Z art. 4 regulaminu wynika, że środki z Funduszu przeznaczano na pomoc na cele socjalne i pomoc na cele mieszkaniowe. Zaznaczono, że przyznawanie wielkości świadczeń, czy dopłat z Funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. W art. 6 wskazano, że z usług i świadczeń finansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych mogą korzystać pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy oraz w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli Oddział jest dla nich podstawowym miejscem pracy, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, emeryci i renciści Oddziału i jego poprzedników prawnych, członkowie rodzin osób wymienionych powyżej, to jest współmałżonkowie oraz pozostające na utrzymaniu dzieci własne, przysposobione lub przyjęte na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, w wieku od 3 lat do czasu ukończenia szkoły średniej systemem stacjonarnym, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia, członkowie rodzin po zmarłym pracowniku, emerycie i renciście Oddziału i jego poprzedników prawnych, do których zalicza się: współmałżonka, dzieci i młodzież uczącą się w szkole podstawowej, gimnazjum i średniej systemem stacjonarnym, jednak nie dłużej niż do ukończenia 21 roku życia, dzieci z orzeczoną niepełnosprawnością bez względu na wiek, rodziców, jeżeli prowadzili z pracownikiem wspólne gospodarstwo domowe i pozostawali na wyłącznym utrzymaniu pracownika. Z art. 7 wynika, że osobom wskazanym w art. 6, w ramach pomocy socjalnej, mogą być przyznane: dofinansowanie różnych form wypoczynku urlopowego (zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 1), dofinansowanie wypoczynku letniego, zimowego i wczasów leczniczych dzieci i młodzieży uczącej się w szkole podstawowej i średniej, systemem stacjonarnym (zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 2), dofinansowanie leczenia profilaktycznego w sanatoriach, dofinansowanie do utrzymania pracowniczych ogródków działkowych w zakresie budowy i konserwacji podstawowych urządzeń, dofinansowanie działalności kulturalno-oświatowej i turystyki, dofinansowanie działalności sportowo-rekreacyjnej oraz rozwoju kultury fizycznej, dofinansowanie imprez okolicznościowych na rzecz pracowników i ich rodzin, organizowanie pożegnań pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę, zakup z tej okazji symbolicznych upominków lub skromnych poczęstunków oraz pomoc dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej i poszkodowanych w wypadkach losowych. W praktyce w latach 2011-2013 z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w (...) S.A. Oddziale z siedzibą w L. były wypłacane świadczenia z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia oraz z okazji Dnia (...). Wysokość świadczeń oraz zasady ich podziału były ustalane przez związki zawodowe działające w zakładzie, po uzgodnieniu z Zarządem Spółki. W zakładzie funkcjonuje 9-osobowa Komisja Socjalna. W jej skład wchodzi przedstawiciele wszystkich związków zawodowych i przedstawiciele zarządu. Celem otrzymania świadczeń w latach 2011, 2012, 2013 z okazji świąt pracownicy nie musieli składać pisemnych wniosków. Przyznawanie tych świadczeń socjalnych odbywało się poza Komisją Socjalną. W przyznawaniu świadczeń socjalnych Komisja bierze udział wtedy, kiedy pracownik ubiega się o pożyczkę zwrotną, o zapomogi. W obu wypadkach pracownicy bądź emeryci składają podanie o pożyczkę na przygotowanym wniosku, zakład żąda od emerytów odcinka renty, zaświadczenia o stanie zdrowia oraz dowodu potwierdzającego wysokość wydatków na leki. Pracownik wraz z podaniem składa zaświadczenia o stanie zdrowia swoim lub członka swojej rodziny. Zakład pracy sam uzupełnia rubryki o wysokości jego zarobków. Nie są żądane

inne dokumenty np. o dochodach współmałżonka, czy posiadanym majątku. Wniosek o pożyczkę na cel remontu lub budownictwa musi wskazywać, o jaką kwotę ubiega się pracownik i wskazać dwóch żyrantów.

W 2011 roku płatnik wypłacił pracownikom świadczenie pieniężne z tytułu Świąt Wielkanocnych, Dnia (...) i Świąt Bożego Narodzenia. W przypadku świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych świadczenie w pełnej wysokości przysługiwało po przepracowaniu roku i dotyczyło pracowników zatrudnionych w wymiarze ponad pół etatu do pełnego etatu. Połowa świadczenia przysługiwała pracownikom, których staż pracy w zakładzie wynosił, co najmniej 5 miesięcy, a w dniu przyznawania świadczenia byli zatrudnieni nie mniej niż na pół etatu. Kwota świadczenia była uzależniona od kwoty średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika za 2010 roku, a dla nowo przyjętych od średniej wynagrodzenia z okresu ich zatrudnienia. W przypadku pracowników zatrudnionych w ramach niepełnego etatu, ich średnie miesięczne wynagrodzenie z poprzedniego roku przeliczano na pełny etat. Ustalono, że w przypadku wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w 2010 roku do 3.700 złotych, kwota świadczenia będzie wyniosła 550 złotych, w przypadku wynagrodzenia od 3.701 złotych do 6.480 złotych – 500 złotych, zaś powyżej 6.481 złotych – 450 złotych.

W przypadku świadczenia pieniężnego z okazji Dnia (...) świadczenie w pełnej wysokości przysługiwało po przepracowaniu roku i dotyczyło pracowników zatrudnionych w wymiarze ponad pół etatu do pełnego etatu. Połowa świadczenia przysługiwała pracownikom, których staż pracy w zakładzie wynosił, co najmniej 6 miesięcy, a w dniu przyznawania świadczenia byli zatrudnieni nie mniej niż na pół etatu. Kwota świadczenia była uzależniona od kwoty średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika za 2010 roku, a dla nowo przyjętych od średniej wynagrodzenia z okresu ich zatrudnienia. W przypadku pracowników zatrudnionych w ramach niepełnego etatu, ich średnie miesięczne wynagrodzenie z poprzedniego roku przeliczano na pełny etat. Ustalono, że w przypadku wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w 2010 roku do 3.700 złotych, kwota świadczenia będzie wyniosła 550 złotych, w przypadku wynagrodzenia od 3.701 złotych do 6.480 złotych – 500 złotych, zaś powyżej 6.481 złotych – 450 złotych.

W przypadku świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia świadczenie w pełnej wysokości przysługiwało po przepracowaniu roku i dotyczyło pracowników zatrudnionych w wymiarze ponad pół etatu do pełnego etatu. Połowa świadczenia przysługiwała pracownikom, których staż pracy w zakładzie wynosił, co najmniej 6 miesięcy, a w dniu przyznawania świadczenia byli zatrudnieni nie mniej niż na pół etatu. Kwota świadczenia była uzależniona od kwoty średniego miesięcznego wynagrodzenia pracownika za 2010 roku, a dla nowo przyjętych od średniej wynagrodzenia z okresu ich zatrudnienia. W przypadku pracowników zatrudnionych w ramach niepełnego etatu, ich średnie miesięczne wynagrodzenie z poprzedniego roku przeliczano na pełny etat. Ustalono, że w przypadku wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w 2010 roku do 3.700 złotych, kwota świadczenia będzie wyniosła 550 złotych, w przypadku wynagrodzenia od 3.701 złotych do 6.480 złotych – 500 złotych, zaś powyżej 6.481 złotych – 450 złotych.

W 2012 roku płatnik również wypłacił trzy świadczenia: z okazji Świąt Wielkanocnych, Dnia (...) i Świąt Bożego Narodzenia. Zasady wypłaty pozostały generalnie takie same, z tym, że w przypadku świadczenia z tytułu Dnia (...) i świadczenia z tytułu Świąt Bożego Narodzenia połowa świadczenia przysługiwała pracownikom, których staż pracy w zakładzie wynosił, co najmniej 3 miesiące (poprzednio 6 miesięcy), a w dniu przyznawania świadczenia byli zatrudnieni nie mniej niż na pół etatu.

W 2013 roku zasady przyznawania świadczeń były takie same w odniesieniu do każdego z trzech świadczeń. Dla wypłaty świadczenia w pełnej wysokości wymagano przepracowania roku i zatrudnienia w wymiarze ponad pół etatu. Połowa świadczenia przysługiwała pracownikowi, którego staż pracy wynosił, co najmniej 3 miesiące. Świadczenia wypłacano w kwotach po 550, 500 i 450 złotych, zaś granice średniego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim roku pozostałe takie same (do 3.700 złotych, od 3.701 złotych do 6.480 złotych i powyżej 6.481 złotych).

Zainteresowany K. J. jest zatrudniony u płatnika od 1985 roku. Jest żonaty, jego żona zarabia około 2.000 złotych netto miesięcznie. Nie ma majątku przynoszącego dochód. Obecnie nie ma nikogo na utrzymaniu. W spornym okresie miał na utrzymaniu dwie studiujące córki. Nie składał pisemnych wniosków o wypłatę świadczeń z okazji Dnia (...)

oraz Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych. Nie składał oświadczeń: czy pozostaje w związku małżeńskim, o zarobkach współmałżonka, o sytuacji materialnej, wieku i ilości dzieci pozostających na utrzymaniu. W latach 2011-2013 otrzymał świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z okazji Świąt Wielkanocnych, Dnia (...) i Świąt Bożego Narodzenia. Wszystkie świadczenia zostały wypłacone w wysokości po 500 złotych. Średnie miesięczne wynagrodzenie przyjmowane, jako podstawa wypłaty świadczeń wynosiło: w 2011 roku – 5.019,65 złotych, w 2012 roku – 5.357,27 złotych, a w 2013 roku – 5.380,68 złotych.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów zawartych w aktach sprawy i aktach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w tym w aktach kontroli przeprowadzonej w Spółce, które obdarzono wiarą w całości. Zostały one sporządzone w przepisanej formie, w oparciu o obowiązujące w dacie ich wydania przepisy. Nie były także kwestionowane przez strony. Sąd obdarzył wiarą w całości zeznania zainteresowanego i świadka E. W.. W szczególności istotne okazały się zeznania świadka E. W., która w Spółce zajmuje stanowisko referenta do spraw rozliczeń, a dodatkowo, jako przedstawiciel związków zawodowych jest Przewodniczącą Komisji Socjalnej. Jej zeznania znajdują potwierdzenie w przytoczonych wyżej dowodach z dokumentów są spójne, logiczne i wzajemnie się z nimi uzupełniają. Z racji sprawowanej funkcji w Spółce niewątpliwie dysponuje stosowną wiedzą o zasadach funkcjonowania w Spółce Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, zna zasady podziału środków i wypłaty ich poszczególnym pracownikom. Przyznała ona, że wypłacając świadczenia z Funduszu Spółka w postaci świadczenia z tytułu Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia oraz z tytułu Dnia (...), nie badała sytuacji materialnej i rodzinnej pracowników poprzez wyegzekwowanie od nich stosownych oświadczeń, a jedynie bazowano na wysokości zarobków, czasie trwania zatrudnienia oraz wymiarze etatu. Nie wymagano nawet złożenia wniosku, co potwierdził zainteresowany. Z zeznań świadka wynika również, że Spółka badała sytuację materialną tylko wówczas, jeżeli pracownik lub były pracownik zwracał się o zwrotną pożyczkę, czy też zapomogę.

Zasady tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych określa ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz. U z 2012 roku, poz. 592, ze zmianami). Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 1 tej ustawy, w myśl którego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 roku (I PKN 579/00, OSNP z 2003 roku, Nr 14, poz. 331) fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach. Fundusz ten jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Pracodawca w regulaminie ustala między innymi warunki korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu. Treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia tezę, że pracodawca nie może ustalić tych warunków według wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Wynika z tego, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1, ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Jest to tzw. kryterium socjalne, którego przyjęcie przez ustawodawcę prowadzi do wniosku, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady „każdemu po równo”.

Regulamin ustanowiony w Spółce zakładał, że przyznawanie i wysokość świadczeń oraz dopłat z Funduszu uzależniona powinna być od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. W latach 2011-2013 przedstawiciele związków zawodowych i Dyrekcja Oddziału zawierali odrębne porozumienia co do zasad wypłaty świadczeń z tytułu Świąt Bożego Narodzenia, Świąt Wielkanocnych oraz Dnia (...). Przyznanie wymienionych świadczeń uzależniano

wyłącznie od stażu pracy i wymiaru etatu danego pracownika, zaś ich wysokość uzależniona była tylko i wyłącznie od wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego w roku poprzednim.

Postanowienia te, w jakim przy wypłacie świadczeń z Funduszu Świadczeń Socjalnych dopuszczono możliwość nie różnicowania wysokości świadczenia w zależności od sytuacji materialnej pracownika nie są zgodne z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

Z ustaleń Sądu wynika, że świadczenia wypłacone w 2011, 2012 i 2013 roku w Spółce przyznano bez zachowania indywidualnej oceny każdego przypadku, jedynymi stosowanymi kryteriami były: staż pracy, wymiar czasu pracy pracownika i średnia miesięczna wysokość wynagrodzenia uzyskana w poprzednim roku.

Ograniczenie się do kryterium wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w roku poprzednim, wymiaru etatu, i dotychczasowego stażu pracy powodują, że Spółka uchybiła konieczności zastosowania rzeczywistego kryterium materialnego, indywidualnie wobec każdego pracownika. Co więcej Spółka nie różnicowała również w żaden sposób wysokości przyznanych świadczeń w ramach grupy pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy.

W powyższych okolicznościach, ograniczając się wyłącznie do kryterium wymiaru czasu pracy, stażu pracy i wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia w poprzednim roku, w ocenie Sądu, nie można mówić, aby Spółka kierowała się faktycznym kryterium socjalnym przy rozdziale środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, formułując warunki, jakie powinny być spełnione przy rozdziale środków nie upoważnia jednocześnie do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten bowiem wprowadza związek między wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Z powyższego wynika, że im gorsza jest sytuacja osoby uprawnionej, tym świadczenie powinno być wyższe. Prosty podział tych środków oznacza w istocie zmianę charakteru wypłaconego świadczenia, a jak wiadomo celem świadczeń socjalnych jest wyrównywanie różnic w poziomie życia pracowników. Fundusz nie jest źródłem świadczeń o charakterze wynagrodzenia, czy też dodatku do wynagrodzenia i nie można z niego dokonywać wypłat pieniężnych dla całej załogi, w jednym czasie. W uzasadnieniu wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 roku (I PKN 579/00, OSNP z 2003 roku, Nr 14, poz. 331) Sąd Najwyższy wskazał, że jest niemal niemożliwe, by wszyscy pracownicy mieli identyczną sytuację socjalną (identyczne dochody, taka sama liczba osób na utrzymaniu, identyczną sytuację materialną i zdrowotną rodziny), a tylko wtedy przyznanie świadczeń jednakowej wysokości można uznać za uzasadnione.

Brak szczegółowego rozpoznania sytuacji każdego pracownika spowodował, że przyznane świadczenie nie realizowało celów socjalnych, a stało się w istocie dodatkiem. Pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku, I PKN 579/00, OSNP z 2003 roku, Nr 14, poz. 331 i z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, LEX nr 1211542). Natomiast w wyroku Sąd Najwyższy w wyroku z 6 lutego 2008 roku (II PK 156/07, OSNP z 2009 roku, Nr 7-8, poz. 96) wskazał, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 1 tej ustawy. W wyroku z dnia 14 grudnia 2012 roku (III AUa 1806/12, LEX nr 1267225) Sąd Apelacyjny w Gdańsku orzekł, że to pracodawca, jako organ administrujący funduszem ponosi odpowiedzialność za poprawność wydatkowania jego środków, które muszą być zgodne z celem funduszu. Takim celem powinien odpowiadać również regulamin.

W ocenie Sądu świadczenia, jakie otrzymał zainteresowany nie było pomocą, o jakiej mowa w ustawie zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, gdyż otrzymali je wszyscy zatrudnieni, a wypłaty nastąpiły niezgodnie z przepisami

cytowanej ustawy (bez badania sytuacji rodzinnej, materialnej i życiowej osób uprawnionych). Wobec tego Sąd uznał, że stanowi ono przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity: Dz. U. z 2012 roku, poz. 361, ze zmianami), który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 roku oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych).

Od tego wyroku apelację wniósł wnioskodawca (...) SA Oddział z siedzibą w L. zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi zarzucał:

1. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że płatnik nie weryfikował sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z świadczeń zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, podczas gdy płatnik sytuację tę weryfikował, chociaż w jego przekonaniu sposób, w jaki ukształtowane zostało świadczenie z okazji świąt nie obligowało go do stosowania kryterium socjalnego;
2. naruszenie art.8 ust.1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez przyjęcie, że wypłacane przez płatnika składek świadczenie pieniężne z okazji świąt stanowi „ulgową usługę lub świadczenie” a w konsekwencji powinno być przyznawane w uzależnieniu od sytuacji życiowej rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej;
3. naruszenie art.8 ust.1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez przyjęcie, że wypłacane przez płatnika składek świadczenie pieniężne z okazji świąt nie było uzależnione od sytuacji życiowej rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Wnosił o zmianę wyroku poprzez zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, że do podstawy wymiaru składek nie wlicza się kwot przyznanych tytułem świadczenia pieniężnego z okazji świąt i dnia energetyka oraz zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Apelacyjny podziela zarówno ustalenia faktyczne jak i wnioski prawne dokonane przez Sąd Okręgowy, nie zachodzi więc konieczność ich szczegółowego powtarzania.

W przedmiotowej sprawie spór sprowadzał się do oceny prawnej, czy (...) SA w L., przyznając K. J. w latach 2010-2013 świadczenia okolicznościowe z okazji świąt Bożego Narodzenia, Wielkanocy i Dnia (...) winna tę kwotę uwzględnić w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Oceniając tę kwestię należy odnieść się do treści przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 70 z 1996 r., poz. 335 ze zm.) i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106). Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zgodnie z ust. 2 zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Jak z powyższego wynika, swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art. 8 ust. 1 ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

W skarżącej Spółce obowiązywał regulamin, w którym zawarto ogólne zasady przyznawania świadczeń socjalnych. Zgodnie z tymi regulacjami przyznawanie świadczeń oraz wysokość uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.

Zgromadzone w sprawie dowody wskazują, że warunki te nie były spełnione. Wszyscy pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji co do wymiaru czasu pracy i uzyskiwanego wynagrodzenia świadczenie otrzymali w jednakowej wysokości, przy czym wnioskodawca nie zachował nawet pozorów, że świadczenia te są wypłacane zgodnie z przepisami ustawy i regulaminu, bowiem o ich przyznawaniu nie decydowała komisja socjalna, a świadczenia te wypłacano bez stosownego wniosku osoby ubiegającej się o nie.

Z powołanego przez Sąd Okręgowy orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że świadczenia przyznane bez zachowania indywidualnej oceny każdego przypadku narusza obowiązujący Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i w istocie świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu socjalnego, 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 Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1999 r. w sprawie poszczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Sąd Apelacyjny podziela w całości wyrażone stanowisko Sądu Najwyższego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wypłacone zainteresowanemu świadczenia należy zaklasyfikować jako świadczenie dodatkowe pracodawcy ze wszystkimi tego konsekwencjami w zakresie składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Podkreślić należy, że w kwestii dotyczącej uwzględnienia wartości świadczeń okolicznościowych wypłacanych z okazji świąt w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne utrwaliło się już orzecznictwo zarówno Sądu Najwyższego jak i Sądów apelacyjnych. Oprócz wyroków Sądu Najwyższego przywołanych przez Sąd Okręgowy należy wskazać wyrok z dnia 6 lutego 2008 r., II PK 156/07 (OSNP 2009/7-8/96), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 1 tej ustawy.

Mając powyższe na względzie Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 KPC orzekł jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach uzasadnia art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).