

Sygn. akt III AUa 359/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2012 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer (spr.)
Sędziowie:	SSA Hanna Hańczewska-Pawłowska SSA Katarzyna Wołoszczak
Protokolant:	st.sekr.sądowy Alicja Karkut

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2012 r. w Poznaniu

sprawy z odwołania **(...) Sp. z o.o. we W.**

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

przy udziale zainteresowanej A. F.

o składki

na skutek apelacji odwołującego (...) Sp. z o.o. we W.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

z dnia 21 grudnia 2011 r. sygn. akt IV U 1278/11

o d d a l a apelację.

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. decyzjami z dnia 22 kwietnia 2011r. i 10 maja 2011r. stwierdził, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe stanowi wskazany w tych decyzjach przychód osiągnięty przez zainteresowanych: Z. J., W. B., K. S., A. M., A. L., K. K., K. D., M. W., M. R., K. G., P. K., M. P., I. L., M. G. i A. F. z tytułu ich zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek (...) Sp. z o.o. we W. określany w dokumentacji finansowej płatnika jako „talony świąteczne”.

Odwołania płatnika składek (...) Sp. z o.o. we W. od wyżej wymienionych decyzji ZUS zostały oddalone wyrokiem Sądu Okręgowego w Zielonej Górze z dnia 21 grudnia 2011r.

Powyższe rozstrzygnięcie zostało wydane w oparciu o następujące ustalenia faktyczne i prawne:

Płatnik składek (...) Sp. z o.o. we W. prowadzi market (...) we W.. Zatrudnia pracowników, którym w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach wydawał artykuły spożywcze i przemysłowe na określoną kwotę w ramach „talonu świątecznego”. Towary te pracownicy pobierali z hali sprzedażowej na podstawie kartki z informacją o kwocie przyznanego świadczenia. Kartka ta była podstawą z jednej strony do pobrania towaru, a z drugiej - do rozliczenia finansowego w kasie fiskalnej placówki.

Świadczenie to było finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

U odwołującego od dnia 1.01.2007r. obowiązywał Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Środki z funduszu, zgodnie z regulaminem przeznaczone były między innymi na:

- 1) pomoc finansowo- rzeczową,
- 2) organizacje wypoczynku dla dzieci i młodzieży,
- 3) organizacje rekreacji i sportu,
- 4) organizacje imprez masowych (festyny, pikniki, rajdy),
- 5) bony- kupony podarunkowe przydzielone pracownikom,
- 6) pomoc na cele mieszkaniowe,
- 7) budowę i utrzymanie ośrodków wypoczynkowych.

Zgodnie z § 5 Regulaminu, przyznanie ulgowych usług i świadczeń z funduszu oraz wysokości dopłat miała być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu socjalnego.

Podstawę do obliczenia ulgowych usług i świadczeń socjalnych stanowić miało oświadczenie o dochodzie brutto za rok poprzedni na osobę w rodzinie, złożone w kolejnym roku kalendarzowym.

Płatnik składek w latach 2007-2009 przyznał na rzecz pracowników świadczenia w okresie świątecznym nazwane talonami świątecznymi.

Wysokość tych świadczeń proponowali dla podległych im pracowników kierownicy poszczególnych działów odwołującego.

Ustalając tę wysokość kierowali się oni przede wszystkim oceną danego pracownika, pod kątem jego przydatności w pracy.

W szczególności brali pod uwagę ilość chorobowych absencji, zaangażowanie i rzetelność w pracy, staż pracy danego pracownika.

Oprócz tych podstawowych kryteriów brali też pod uwagę znaną im z kwestionariuszy składanych przy przyjęciu do pracy sytuację rodzinną danego pracownika.

Z rozmów z pracownikami oraz znajomości ich poza pracą kierownicy najczęściej orientowali się również w sytuacji materialnej i osobistej danego pracownika.

Te okoliczności również brali pod uwagę składając propozycję wysokości talonu świątecznego dla danej osoby.

Propozycje te składane były pracownikowi kadr a stąd trafiały do prezesa odwołującego, który najczęściej je akceptował.

W okresie objętym kontrolą pracownicy nie składali na piśmie oświadczeń o stanie rodzinnym i dochodzie na członka rodziny.

Taki obowiązek wprowadzono po kontroli ZUS ustanawiając jednocześnie progi dochodowe, po przekroczeniu których pracownicy byli uprawnieni do otrzymania talonu w określonej wysokości.

Zainteresowani najczęściej nie znali szczegółowo zasad przyznawania świadczeń w postaci talonów świątecznych jak i regulaminu ZFŚS obowiązującego u odwołującego. Wiedzieli, że o wysokości tych świadczeń decydują przede wszystkim ich bezpośredni przełożeni składając w tym zakresie propozycje do Prezesa odwołującego. Nie orientowali się, czy na wysokość tego świadczenia ma wpływ ich sytuacja rodzinna, życiowa i majątkowa. Niektórzy z nich o sytuacji tej informowali w pracy a niektórzy nie.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał, że odwołania nie są zasadne. Istota sporu w niniejszej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy kwoty świadczeń wypłaconych przez płatnika składek zainteresowanym w postaci talonów świątecznych można zaliczyć do świadczeń socjalnych w myśl § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

W niniejszej sprawie bezsporne było przyznawanie zainteresowanym przez płatnika w okresach i w kwotach określonych w zaskarżonych decyzjach talonów świątecznych ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co następowało bez wniosków pracowników i bez składania oświadczeń o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

W ocenie Sądu Okręgowego treść § 5 regulaminu nie pozostawia wątpliwości, że przyjęte w odwołującej firmie - w praktyce - zasady przyznawania talonów odbiegały od zasad ustalonych w obowiązującym regulaminie ZFŚS, skoro wszyscy pracownicy otrzymywali wypłaty pieniężne w kwocie uzależnionej przede wszystkim od oceny pracy danego pracownika dokonywanej przez jego przełożonego.

Z zeznań wszystkich przesłuchanych w sprawie świadków wynikało jednoznacznie, że właśnie to kryterium było decydującym, jeżeli nie jedynym przy określeniu wysokości talonu dla danego pracownika. Przełożeni brali tu pod uwagę dyspozycyjność danego pracownika co wiązało się z ilością absencji chorobowych, rzetelność w pracy, zaangażowanie w pracę i staż pracy danego pracownika. Tego typu kryteria zdaniem Sądu Okręgowego jednoznacznie dyskwalifikują świadczenie jako świadczenie socjalne.

Dotyczy to również sytuacji, kiedy kryteria te nie były jedynymi, kiedy obok nich starano się uwzględnić również kryteria socjalne.

W ocenie Sądu I instancji stosowanie takich kryteriów w jakimkolwiek stopniu oznacza, że świadczenie w postaci talonów świątecznych traci przymiot świadczenia socjalnego a staje się quasi nagrodą, premią za pracę, za stosunek do tej pracy danego pracownika.

Jest to niedopuszczalne, ponieważ pomoc z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w żadnej, nawet najmniejszej mierze, nie może być uzależnione od oceny danego pracownika pod kątem wypełnienia przez niego jego pracowniczych obowiązków.

Stosowanie tego typu kryteriów przy przyznawaniu świadczeń socjalnych powoduje, że ich wysokość nie może nie stanowić podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i to niezależnie od analizy i wzajemnego stosunku regulacji zawartych w art. 8 ust. 1 i art. 8 ust. 2 ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, na co zwracał uwagę odwołujący.

W latach objętych zaskarżonymi decyzjami odwołujący nie żądał oświadczeń od pracowników o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Świadczenia przyznawano bez wniosków pracowników. Dopiero po kontroli wprowadzono progi dochodowe i wymóg pisemnych oświadczeń o sytuacji rodzinnej i majątkowej pracowników.

W ocenie Sądu I instancji, odwołujący przyznał talony świąteczne z naruszeniem art. 8 ust. 1 i 2 w/w ustawy o ZFSS, przez co w sensie prawnym nie są one świadczeniem socjalnym, a jeżeli tak, nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Pomoc z funduszu może być dokonywana wówczas, gdy uzależnia się jej przyznanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Nie można jej uzależnić od oceny pracy danego pracownika jak to miało miejsce u odwołującego. Ponieważ u odwołującego talony przyznawane były de facto jako forma nagrody za dobrą pracę i zaangażowanie w tej pracy odwołania jako niezasadne należało oddalić.

Dlatego Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia odwołań i orzekł jak w wyroku.

Apelację od powyższego wyroku w części dotyczącej decyzji z 22.04.2011r.dot. zainteresowanej A. F. złożył odwołujący płatnik (...) Sp. z o.o. we W. zarzucając:

1. mający wpływ na treść zaskarżonego wyroku błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia polegający na uznaniu, że świadczenia zostały przyznane bez uwzględnienia sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników odwołującego;
2. naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

W odpowiedzi na apelację pozwany organ rentowy wniósł o jej oddalenie.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna.

Istota sporu w analizowanej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy prawidłowo organ rentowy uznał, iż od wypłaconych pracownikom odwołującego świadczeń w postaci talonów świątecznych, należy odprowadzić składki na ubezpieczenia społeczne.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego - Sąd Okręgowy nie naruszył prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

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.

Wskazać należy, iż to pracodawca gospodaruje środkami funduszu, dokonuje podziału środków funduszu na poszczególne rodzaje działalności socjalnej i przyznaje poszczególnym uprawnionym świadczenia finansowane z funduszu na zasadach określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”. Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art. 8 ust. 1 cyt. ustawy ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

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. Oznacza to, co należy uwzględnić w zakładowych regulaminach świadczeń socjalnych, że, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Przy ocenie sytuacji materialnej pracownika należy brać pod uwagę dochody pracownika osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem.

Utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego jest pogląd zgodnie z którym przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady (por. wyrok SN z dnia 16 września 2009r. sygn. akt I UK 121/09). Przepis art. 8 ust. 1 cyt. ustawy, 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". Doświadczenie życiowe pokazuje zarazem, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Tym bardziej więc możliwość taką należy wyłączyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób. Sprzeczne z ustawą jest więc wydatkowanie środków funduszu niezgodnie z zasadą ich przyznawania według kryterium socjalnego, to jest kryterium uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu (por. wyrok Sądu Najwyższego wraz z uzasadnieniem z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 331).

Sąd Apelacyjny podziela wywody poczynione przez Sąd Najwyższy w przytoczonych orzeczeniach i ich uzasadnieniach.

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, że świadczenia w postaci talonów świątecznych zostały przekazane pracownikom przez pracodawcę w wysokości uzależnionej od oceny danego pracownika, pod kątem jego przydatności w pracy. W szczególności kadra kierownicza proponując wysokość świadczenia brała pod uwagę ilość chorobowych absencji, zaangażowanie i rzetelność w pracy, staż pracy danego pracownika. Świadczenia te były wypłacane bez pisemnego wniosku oraz bez oświadczenia o wysokości dochodu przypadającego na jedną osobę w rodzinie mimo, iż takie wymogi u odwołującego płatnika przewidywał wprost Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w istocie zatem bez oceny sytuacji materialnej i życiowej przez pracodawcę a więc wbrew zasadzie wynikającej z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Oznacza to, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych prawidłowo uznał je za przychód.

W niniejszej sprawie odwołujący pracodawca (...) Sp. z o.o. winien był dokonać analizy sytuacji życiowej, materialnej i osobistej każdego pracownika w oderwaniu od kryteriów oceny przydatności pracownika na danym stanowisku i jego dyspozycyjności. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wystarczające w tym zakresie byłoby złożenie przez każdego pracownika oświadczenia o wysokości dochodu na jednego członka rodziny ze wskazaniem ile osób i w jakim wieku składa się na rodzinę pracownika. Taka informacja ujmowałaby w istocie nie tylko dochody pracownika osiągnięte u odwołującego, ale także dochody pracownika osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem. Powyższe obrazuje zarówno sytuację osobistą, rodzinną jak i materialną, jak tego wymaga ustawa. Stanowisko takie jest prezentowane zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i literaturze przedmiotu.

W tej sytuacji przychód osiągnięty przez pracowników w postaci wypłat pieniężnych z tytułu talonów świątecznych stanowi podstawę wymiaru składek w myśl art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania

podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106). Wobec czego zaskarżone decyzje organu rentowego były prawidłowe.

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

/SSA Hanna Hańczewska-Pawłowska/ /SSA Iwona Niewiadowska-Patzer/ /SSA Katarzyna Wołoszczak/
