

Sygn. akt **III AUa 2019/14**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Poznaniu III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Jolanta Cierpiał

Sędziowie: SSA Ewa Cyran /spr./

SSA Katarzyna Wołoszczak

Protokolant: insp.ds.biurowości Agnieszka Perkowicz

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2015 r. w Poznaniu

sprawy **(...) sp. z o.o. z siedzibą w P.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P.**

przy udziale zainteresowanego J. B.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji (...) sp. z o.o. z siedzibą w P.

od wyroku Sądu Okręgowego w Poznaniu

z dnia 24 lipca 2014 r. sygn. akt VIII U 4018/13

1. **oddala apelację ;**

2. **zasądza od odwołującej spółki na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.**

SSA Katarzyna Wołoszczak	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Ewa Cyran
--------------------------	----------------------	---------------

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 16 sierpnia 2013 r., (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych II Oddział w P., na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 18 ust. 1, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585) oraz art. 81 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027), stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia J. B. u płatnika (...) Sp. z o.o. wynosi z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę:

Okres	Ubezpieczenia emerytalne i rentowe	Ubezpieczenie chorobowe	Ubezpieczenie wypadkowe	Ubezpieczenie zdrowotne
12.2010 r.	5800,00zł	5800,00zł	5800,00zł	5004,82 zł
12.2011 r.	5598,80 zł	5598,80 zł	5598,80 zł	4831,21 zł

Uzasadniając wskazano, iż przeprowadzono kontrolę płatnika składek (...) Sp. z o.o. za okres od stycznia 2010 r. do grudnia 2012 r. w zakresie prawidłowości i rzetelności obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania zobowiązany jest Zakład oraz zgłaszania do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. W toku kontroli ustalono, że płatnik składek w grudniu 2010 roku oraz w grudniu 2011 roku obliczając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz na ubezpieczenie zdrowotne J. B. nie uwzględnił kwoty przychodu w wysokości po 600 zł.

Jak ustalono podczas kontroli, płatnik składek w latach 2010-2011 wypłacił pracownikom z okazji świąt bony towarowe finansowane ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości po 600 zł, a ci którzy nie przepracowali roku otrzymali po 300 zł. Wypłat tych dokonano niezgodnie z treścią Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - jak wynika bowiem z oświadczenia H. K. świadczenia te realizowane były na polecenie właściciela firmy bez wniosków pracowników, jak i każdorazowego badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Zdaniem organu rentowego wskazane w uchwale z dnia 2 listopada 2009 r. progi dochodowe uprawniające do otrzymania bonów towarowych zostały tak ustalone, aby wszyscy pracownicy spełniali to samo kryterium dochodowe - dochód w kwocie minimum 501 zł na jednego członka rodziny uprawniający do bonu o najniższej wartości - 600 zł, a zatem bez względu na rzeczywistą sytuację socjalną pracowników przyznane zostały im świadczenia o tej samej wartości. Wobec powyższego Zakład stwierdził, że wypłacone zainteresowanemu kwoty wskazane w sentencji decyzji stanowią przychód z tytułu wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, a w konsekwencji stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenia zdrowotne.

Od powyższych decyzji odwołał się płatnik składek (...) Sp. z o.o. w formie i terminie przewidzianym prawem, zarzucając zaskarżonej decyzji:

- naruszenie art. 18 ust.1 w związku z art. 4 pkt 9, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych,
- naruszenie art. 81 ust. 1, 5, 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych,
- naruszenie art. 104 ust. 1 lit. a, ust. 3, art. 107 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- naruszenie art. 29 ust. 1, art. 30 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
- naruszenie § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
- naruszenie art. 8 ust. 1 oraz art. 10 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Wobec powyższego odwołująca spółka wniosła o uwzględnienie odwołania i zmianę zaskarżonej decyzji w całości w ten sposób, że świadczenia zrealizowane w postaci bonów towarowych w grudniu 2010 r. oraz w grudniu 2011 r. finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne, ewentualnie o uchylenie tej decyzji i przekazanie sprawy do rozpatrzenia organowi rentowemu. Ponadto spółka wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Wydział Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 24 lipca 2014 r. (sygn. akt.: VIII U 4018/13):

1. Oddalił odwołanie
2. Zasądził od odwołującej spółki na rzecz pozwanego organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny.

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. powstała w 2007 roku. Do Krajowego Rejestru Sądowego - Rejestru Przedsiębiorców spółka została wpisana w dniu 17 października 2007 r. pod numerem (...). Zarząd spółki tworzą P. M. oraz R. P., każdy uprawniony do jednoosobowej reprezentacji. Udziałowcami w spółce są P. M. oraz (...) Sp. z o.o. Spółka ma swoją siedzibę w P. oraz oddział w Ł..

Odwołująca się spółka jest obsługiwana pod względem kadrowo - płacowym przez Spółkę (...), w której dyrektorem ds. personalnych jest H. K.. W spornych latach 2010 oraz 2011 Spółka zatrudniała ponad 20 pracowników. Od początku powstania (...) Sp. z o. o. istniał Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych dla którego uruchomiono specjalne konto, na które dokonywano stosownych odpisów. Nadto utworzono Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Zgodnie z § 5 ust. 1 Regulaminu, środki Funduszu przeznacza się na finansowanie działalności socjalnej na rzecz osób niepełnosprawnych. Natomiast w ust. 2 wskazano, iż przez „finansowanie działalności socjalnej” należy rozumieć:

a. dopłaty z Fundusz do:

- wczasów, koloni, obozów młodzieżowych, zimowisk,
- turystyki i wypoczynku w dni wolne od pracy,
- działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej,

b. zakup okolicznościowych upominków, talonów lub paczek dla dzieci i młodzieży (do ukończenia szkoły podstawowej), dla emerytów i rencistów oraz na pożegnanie

pracowników odchodzących na emeryturę lub rentę inwalidzką,

c. udzielenie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej oraz pomocy w przypadku zdarzeń losowych,

d. finansowanie szczepień ochronnych przeciwko grypie.

Zgodnie z postanowieniami § 6 Regulaminu osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń Funduszu są:

- a. pracownicy zatrudnieni co najmniej 1 rok na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu,
- b. pracownicy przebywających na urlopach wychowawczych,

c. emeryci i renciści - byli pracownicy, dla których Firma była ostatnim miejscem pracy przed odejściem na emeryturę lub rentę,

d. członkowie rodzin wyżej wymienionych

Natomiast w ust. 2 wskazano wyłączenia dotyczące poszczególnych pracowników, a mianowicie pracowników przebywających na urloпах bezpłatnych oraz pracowników pozostających na zwolnieniach lekarskich dłużej niż 35 dni.

W myśl § 7 Regulaminu świadczenia finansowane z Funduszu nie mają charakteru obligatoryjnego, a każdy wniosek jest rozpatrywany indywidualnie przez Właściciela Firmy w gestii, którego pozostaje przyznanie świadczenia. Przyznanie świadczeń oraz wysokości dofinansowania z Funduszu uzależniono od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej (§8 ust. 1 Regulaminu). W treści ust. 2 wskazano, iż kryterium określającym zakres pomocy socjalnej jest kwota dochodu przypadająca na jednego członka rodziny. Na dochód składają się przychody pracownika, współmałżonka oraz osiągających dochody dzieci (ust. 3).

Uchwałą zarządu spółki, w osobie R. P. - członka zarządu, z dnia 2 listopada 2009 r., przyznano pracownikom Spółki bony towarowe według następujących zasad:

- pracownikom o dochodach do 300 zł na 1 członka rodziny bon za 800 zł,
- pracownikom o dochodach do 400 zł na 1 członka rodziny bon za 700 zł,
- pracownikom o dochodach powyżej 500 zł na 1 członka rodziny bon za 600 zł.

Zgodnie z postanowieniami uchwały powyższe zasady mają zastosowanie do pracowników pracujących pełen rok w firmie. Natomiast zatrudnieni przez okres krótszy niż rok otrzymują bony o wartości proporcjonalnej do ustalonych reguł.

W informacji do uchwały zarządu spółki z dnia 2 listopada 2009 r. dla osób korzystających ze świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wskazano, iż w oświadczeniu należy uwzględnić średni miesięczny dochód brutto osiągany przez wszystkich członków rodziny z różnych źródeł (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, renta, emerytura, tytuł najmu lokali, alimenty i inne pożytki) w przeliczeniu na 1 osobę uwzględniając męża, żonę, dzieci uczące się i niepracujące do 26 roku życia. Z kolei osoby, które nie złożą oświadczenia w terminie zaliczone zostaną do grupy pracowników o najwyższym dochodzie na jednego członka rodziny.

Z kolei uchwałą z dnia 2 listopada 2012 r. zarząd spółki ustalił, iż z okazji świąt przyznaje się karty według następujących zasad:

- pracownikom o dochodach do 300 zł na 1 członka rodziny kartę w wysokości 580 zł,
- pracownikom o dochodach do 400 zł na 1 członka rodziny kartę w wysokości 480 zł,
- pracownikom o dochodach powyżej 400 zł na 1 członka rodziny kartę w wysokości 380 zł. Podstawą przyznania pracownikowi kart o w/w wartości jest oświadczenie pracownika, w którym należy uwzględnić średni miesięczny dochód brutto osiągany przez wszystkich członków rodziny z różnych źródeł (umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, renta, emerytura, tytuł najmu lokali, alimenty i inne pożytki) w przeliczeniu na 1 osobę uwzględniając męża, żonę, dzieci uczące się i niepracujące do 26 roku życia. Z kolei osoby, które nie złożą oświadczenia w terminie zaliczone zostaną do grupy pracowników o najwyższym dochodzie na jednego członka rodziny.

Nadto w uchwale znalazł się zapis o tym, że osoby, które złożyły oświadczenie w latach ubiegłych, a dochód na jednego członka ich rodziny nie uległ zmianie, nie są zobowiązane do składania oświadczeń.

Pracownicy od swoich przełożonych dowiadywali się przed Świątami Bożego Narodzenia o tym, że będą wydawane bony i ustnie zgłaszali chęć ich otrzymania, a przełożeni powiadamiali o tym dział płac. Pracownikom wręczano druk „oświadczenia o dochodach” informując, że osoba, która nie złoży tego oświadczenia będzie kwalifikowana do grupy osób o najwyższym dochodzie. Nadto przekazywano, że w przypadku braku zmiany progu dochodowego w stosunku do roku ubiegłego - nie ma potrzeby składania w/w oświadczenia. W treści tego oświadczenia należało przede wszystkim zaznaczyć to, czy średni dochód miesięczny brutto na osobę wyniósł powyżej czy poniżej 1500 zł brutto, jak i, wpisać ilość osób prowadzących z pracownikiem wspólne gospodarstwo i utrzymujących się z tego dochodu. Większość pracowników zaznaczała w oświadczeniach, że ich dochód brutto przekracza 1500 zł brutto. Po wypełnieniu oświadczenia były przekazywane do działu kadr, który zajmował się podziałem i dystrybucją bonów. Bony wydawane były w Oddziale w Ł. albo przez przełożonych albo przez kasę. Pracownicy potwierdzali odbiór bonów podpisem na liście. Płatnik w latach 2010- 2011 wypłacał pracownikom bony w następujących kwotach

- w grudniu 2010 r. oraz w grudniu 2011 r. pracownicy spółki (...) otrzymali bony towarowe finansowane ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Znaczna większość pracowników otrzymała bony o takiej samej wartości tj. po 600 zł. w grudniu 2010 roku - 41 pracownikom,

- w marcu 2011 roku - 1 pracownik,

- w grudniu 2011 roku - 39 pracownikom.

Świadczenia w postaci bonów otrzymały także te osoby, które zostały przyjęte w danym roku kalendarzowym a tym samym nie przepracowały w Spółce pełnego roku, jak i te przebywające na dłuższych niż trwające 35 dni zwolnieniach lekarskich. Wartość bonów osób krócej zatrudnionych została zmniejszona do 300 zł.

J. B. pracuje w odwołującej się Spółce na podstawie umowy o pracę od 1 marca 2009 r. Jego wynagrodzenie w okresie 2010-2011 składało się z płacy zasadniczej wynoszącej 3.000 zł miesięcznie plus premie i dodatki. Zainteresowany w dniach 15 grudnia 2010 oraz 15 grudnia 2011 r. złożył oświadczenia o dochodach rodziny zaznaczając, iż jego średni miesięczny dochód brutto na osobę w rodzinie wyniósł powyżej 1500,00 zł oraz, że w roku 2010 prowadził gospodarstwo z 4 osobami, zaś w roku 2011 z dwoma.

W związku ze złożonym oświadczeniem J. B. przyznano bony towarowe:

- wartości 600 zł w grudniu 2010 roku,

- wartości 600 zł w grudniu 2011 roku.

Płatnik składek obliczając podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne J. B. nie uwzględnił powyższych kwot 600 zł.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji wydał powyższy wyrok.

W okolicznościach sprawy Sąd Okręgowy zważył, iż nie sposób uznać, że przyznane bony miały charakter socjalny i tym samym, by można wyłączyć ich wartość z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. Podnieść bowiem należy, iż brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Tymczasem odwołująca Spółka nie uczyniła zadość wymogom stawianym w przywołanym przepisie naruszając zarówno przesłanki formalne, które winny być spełnione, jak i merytoryczne albowiem dokonując podziału środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych faktycznie nie analizowano sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z tego Funduszu.

Po pierwsze Spółka (...) przyznała i wypłaciła pracownikom świadczenia, mimo iż pracownicy nie spełnili warunków formalnych wypłaty wynagrodzenia, to jest nie złożyli pisemnego wniosku o świadczenie socjalne. W § 12 Regulaminu odwołująca przewidziała bowiem warunek przedłożenia przez pracownika wniosku z uzasadnieniem (z wyłączeniem wymogu uzasadnienia wniosku jedynie odnośnie do dofinansowania wypoczynku letniego), co, zdaniem Sądu, o czym już była mowa powyżej, świadczy o obowiązku złożenia wniosku na piśmie. W materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie brak natomiast wniosków pisemnych. Wprawdzie zgodzić należy się z odwołującą, iż przepisy prawa nie wprowadzają wymogu pisemnego wniosku o świadczenie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, to jednak wymóg taki został przewidziany przez samą odwołującą w treści § 12 Regulaminu, co statuuje obowiązek pisemnej formy wniosku o świadczenie. Słuszność tego wyводу znajduje uzasadnienie także w okoliczności, iż zgodnie z regulaminem wnioski podlegały analizie, zatem przy uwzględnieniu liczby pracowników nie sposób przyjąć możliwości racjonalnej analizy jedynie w oparciu o ustne informacje pracowników. Nadto świadek H. K. w toku postępowania kontrolnego podała, iż decyzja o wypłacie świadczeń pracownikom, została podjęta przez zarząd na wniosek właściciela spółki, bez wniosków pracowników i bez analizy ich sytuacji majątkowej i rodzinnej. Skoro zatem brak pisemnych wniosków pracowników o wypłatę świadczenia, przyjąć należy, iż nie zostały one w ogóle złożone przez pracowników.

Nadto, zgodnie z § 6 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych uprawnionymi do korzystania ze świadczeń Funduszu są m.in. pracownicy zatrudnieni co najmniej 1 rok na podstawie umowy o pracę w pełnym i niepełnym wymiarze czasu, natomiast nie otrzymują świadczenia ci, którzy są na urlopie bezpłatnym czy na zwolnieniu lekarskim trwających dłużej niż 35 dni. Zapis ten, do dnia wyrokowania, nie został zmieniony. Tymczasem przy wydawaniu przedmiotowych bonów ustalenia te zostały złamane - bony otrzymali zarówno ci, którzy nie przepracowali roku, jak i ci przebywający na długotrwałych zwolnieniach. Ci którzy nie przepracowali roku dostali bony niższej wartości. Jakkolwiek jest to działanie na korzyść pracowników, którzy dzięki temu otrzymali bony, to jednak w ocenie Sądu, by móc skorzystać ze zwolnień z opłacania składek należy ściśle przestrzegać obowiązujących przepisów, w tym aktów wewnętrznych, Regulaminu ZFŚS.

Istotnym w sprawie było to, że wprowadzone przez zarząd płatnika składek w uchwale z dnia 2 listopada 2009 r. progi dochodowe uprawniające do otrzymania bonów towarowych zostały tak ustalone, aby wszyscy pracownicy spełniali to samo kryterium dochodowe - dochód minimum w kwocie 501 zł na jednego członka rodziny uprawniający do bonu o najniższej wartości 600 zł - a zatem bez względu na rzeczywistą sytuację socjalną pracownikom przyznane zostały świadczenia o tej samej wartości. Takie działanie, tj. przyznanie świadczeń po równo nie jest dopuszczalne. O fikcyjności ustanowionych progów świadczy m.in. ich relacja do wysokości minimalnej płacy wówczas obowiązującej (odpowiednio 1.317 zł i 1386 zł). W efekcie w spółce nie było osoby, której dochód w rodzinie nie przekroczył ani progu 300 zł ani nawet 400 zł na członka rodziny. Tym samym mimo formalnego zebrania od pracowników oświadczeń o ich sytuacji socjalnej faktycznie rozdzielając bony Spółka zastosowała kryterium stażu pracy : zatrudnieni ponad rok czasu dostali bony wartości 600 zł, a osoby pracujące krócej - po 300 zł. Brak różnicowania świadczenia wskazywałby na to, iż sytuacja rodzinna, materialna wszystkich zatrudnionych w Spółce była identyczna, co raczej jest niemożliwe.

Powyższe wskazuje na to, że odwołująca jako kryterium przyznania świadczenia przyjęła w sposób nieuprawniony kryterium stażu pracy, a ustalone progi dochodowe miały charakter fikcyjny, natomiast składane oświadczenia o wysokości osiąganego dochodu i tak nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (vide podobnie w sprawie III AUa 1063/12 wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 grudnia 2012 r.). Przyznanie łącznie 5 pracownikom bonów o niższej wartości w oparciu o kryterium krótszego okresu zatrudnienia w żadnym razie nie oznacza zastosowania kryterium socjalnego. W tym zakresie zatem Regulamin jako niezgodny z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (art. 8 ust. 1 i 2) nie mógłby być stosowany. Przyznawanie natomiast świadczeń z Funduszu automatycznie, niezależnie od wniosku o świadczenie oraz oświadczenia o dochodach, zatem bez badania sytuacji rodzinnej, finansowej i majątkowej pracowników, pozostaje w sprzeczności z treścią art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Jak już powyżej wzmiankowano, tylko szczegółowa wiedza w zakresie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej zainteresowanego pracownika, po czym jej uwzględnianie w procesie ustalania dla konkretnej osoby wartości, pozwoliłyby na uznanie, iż wypłacone przez odwołującą Spółkę świadczenia miały rzeczywiście charakter socjalny.

Wskazać należy w tym miejscu, iż ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zarazem zasadę prawa pracy, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących. Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 1 cyt. ustawy. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno 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. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych (vide powołany powyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r. sygn. akt I UK 121/09, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 22 stycznia 2013 r. sygn. akt III AUa 759/12, wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 grudnia 2012 r. sygn. akt III AUa 1064/12). Na konieczność wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zgodnie z przepisami ustawy i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wskazywał Sąd Najwyższy również wcześniej (vide np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. sygn. akt IPKN 579/00, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2004 r. sygn. akt IPK 22/03, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 sierpnia 2005 r. sygn. akt I PK 12/05). W związku z powyższymi wywodami za nietrafny należy uznać pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2008 r. sygn. akt I PK 74/08, iż przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług, a regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych. Wskazać również należy, iż w uzasadnieniach wyroków z dnia 16 września 2009 r. sygn. akt I UK 121/09 oraz z dnia 20 czerwca 2012 r. sygn. akt I UK 140/12 Sąd Najwyższy kategorycznie zaznaczył, iż świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych muszą być w każdym wypadku, bez wyjątku przyznawane z uwzględnieniem indywidualnie ocenianej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika, bowiem jest to założenie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Nadmienić należy, że zastosowanie oświadczeń wskazujących na średni dochód na osobę w rodzinie, stanowi w ocenie Sądu Okręgowego wystarczające źródło dotyczące sytuacji socjalnej pracownika. Informacja - wiedza ta musi być jednak zastosowana w praktyce przy przyznawaniu i dzieleniu świadczeń socjalnych. Nie sposób przyjąć, że sytuacja rodzinna, materialna wszystkich pracowników jest identyczna - w konsekwencji informacja o sytuacji socjalnej winna znaleźć swe odzwierciedlenie w różnicowaniu świadczeń wydatkowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Poczynione ustalenia prowadzą jednak do wniosku, że zbieranie oświadczeń od pracowników miało stwarzać pozory tego, że przy wydawaniu bonów stosowano kryterium socjalne.

Uwzględniając powyższe rozważania, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴§1 kpc i powołanych przepisów prawa materialnego, oddalił odwołanie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. jako bezzasadne, orzekając, jak w punkcie 1 wyroku.

Wyrok ten w całości apelacją zaskarżył odwołujący płatnik (...) Sp z o.o. zarzucając:

I. Naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, w szczególności art. 68 ust. 1 pkt. 1, art. 83 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, poprzez błędne przyjęcie, że Zakład Ubezpieczeń miał prawo do dokonania analizy prawidłowości wydatkowania środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,

II. Naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych poprzez uznanie, że kryterium stażu pracy wyklucza stosowanie kryterium socjalnego, a co za tym idzie uznanie, że Regulamin Zakładowego Funduszu

Świadczeń Socjalnych jest niezgodny z przepisami ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, (w szczególności w świetle orzeczenia Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 28 grudnia 2012 r., w sprawie o sygnaturze akt III AUa 1063/12),

III. Naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe poprzez bezpodstawne uznanie, że świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych były wypłacane wbrew ustawie i regulaminowi i nie mogą być uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne.

IV. Naruszenie przepisów postępowania tj. art. 233 k.p.c. poprzez błędną i dowolną ocenę dowodów i przyjęcie, iż:

- Spółka nie badała każdorazowo sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, którym przyznano świadczenia, zastosowała kryterium stażu pracy zamiast kryterium socjalnego oraz ustaliła progi dochodowe, tak aby wszyscy spełniali to samo kryterium, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że wypłacone świadczenia stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie,
- Wypłacone pracownikom świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie zostały wydane zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz Regulaminie, przez co Sąd uznał, że wypłacone świadczenia nie miały charakteru socjalnego, co z kolei implikuje niemożność ich wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne,
- zeznania świadka H. K. i R. P. nie są wiarygodne, przez co Sąd stwierdził, że kryterium socjalne, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, nie zostało spełnione,
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przewidywał pisemną formę składania wniosków pracowników o uzyskanie świadczeń, co doprowadziło Sąd do wniosku, że wnioski w ogóle nie zostały złożone a w konsekwencji, że wypłata świadczeń nastąpiła niezgodnie z Regulaminem.

V. Ustalenie stanu faktycznego sprzecznie z treścią zebranego w sprawie materiału

dowodowego przez przyjęcie, że:

- Spółka nie badała każdorazowo sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, którym przyznano świadczenia, zastosowała kryterium stażu pracy zamiast kryterium socjalnego oraz ustaliła progi dochodowe, tak aby wszyscy spełniali to samo kryterium, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, że wypłacone świadczenia stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie,
- Wypłacone pracownikom świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie zostały wydane zgodnie z zasadami określonymi w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz Regulaminie, przez co Sąd uznał, że wypłacone świadczenia nie miały charakteru socjalnego, co z kolei implikuje niemożność ich wyłączenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne,
- Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przewidywał pisemną formę składania wniosków pracowników o uzyskanie świadczeń, co doprowadziło Sąd do wniosku, że wnioski w ogóle nie zostały złożone a w konsekwencji, że wypłata świadczeń nastąpiła niezgodnie z Regulaminem.

Błędy te miały istotny wpływ na wynik sprawy, ponieważ przyjęcie takiego ustalenia doprowadziło do oddalenia odwołania.

Mając na uwadze powyższe zarzuty, apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i poprzedzającej go decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych II Oddziału w P. z dnia 16 sierpnia 2013 r. w sprawie znak (...) w ten sposób, że świadczenia zrealizowane w postaci bonów towarowych w grudniu 2010 i 2011 r. finansowanych ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne,

ewentualnie:

2. o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia - przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego, zasądzenie od organu rentowego na rzecz Odwołującej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

Pozwany organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja okazała się bezzasadna.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd I Instancji przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a zebrany materiał poddał wszechstronnej ocenie z zachowaniem granic swobodnej oceny dowodów przewidzianej przez art. 233 § 1 k.p.c. Na tej podstawie Sąd Okręgowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, które tutejszy Sąd w pełni podziela i przyjmuje za własne bez potrzeby ponownego ich przytaczania. W świetle powyższego zarzuty apelacji nie mogły prowadzić do zmiany bądź uchylenia zaskarżonego wyroku.

Istota sporu w analizowanej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia czy kwoty świadczeń wypłaconych zainteresowanemu J. B. w wysokości i za okresy podane w zaskarżonej decyzji można zaliczyć do świadczeń socjalnych w myśl § 2 ust. 1 pkt. 19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Artykuł 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 1998 r. nr 137 poz.887 z późn. zm) stanowi, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe pracowników, jest przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Szczegółowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 ustawy o ubezpieczeniach społecznych oraz wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów zostały określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 19 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998 r. nr 161 poz. 1106).

Przychodem ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy zgodnie z art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych są 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 niewykorzystany 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.

Zważyć jednak należy, iż kwoty uzyskane przez pracowników z funduszu świadczeń socjalnych, pomimo tego, że mieszczą się w ogólnej definicji przychodu, nie stanowią podstawy wymiaru składek na podstawie § 2 ust 1 pkt 19 cyt. wyżej rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Zgodnie z treścią art. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 1996 nr 70 poz. 335 ze zm.) użyte w ustawie określenie działalność socjalna oznacza: 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,

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. 1996 nr 70 poz. 335 ze zm.) 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.

Przy ocenie sytuacji materialnej pracownika należy więc brać pod uwagę dochody pracownika osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem.

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.

Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego np. w wyroku z dnia 16 września 2009r. sygn. akt I UK 121/09 cyt.: „2. 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”.

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 jest, że świadczenia z okazji świąt wypłacone były zainteresowanemu bez oceny sytuacji materialnej i życiowej a więc wbrew zasadzie wynikającej z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Progi dostępności świadczenia zostały bowiem ustalone tak, że wszyscy pracownicy spełniali to samo kryterium dochodowe – dochód minimum 501 zł na jednego członka rodziny uprawniający do otrzymania bonu o najniższej wartości 600 zł. Tym samym mimo formalnego zebrania od pracowników oświadczeń o ich sytuacji socjalnej, faktycznie rozdzielając bony Spółka stosowała kryterium stażu pracy: zatrudnieni ponad rok czasu dostali

bony wartości 600 zł a osoby pracujące krócej – po 300 zł. Przyznanie łącznie 5 pracownikom bonów o niższej wartości w oparciu o kryterium krótszego okresu zatrudnienia w żadnym razie nie oznacza zastosowania kryterium socjalnego.

Zważyć w tym miejscu należy, iż art. 8 ust. 1 cyt. ustawy, wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Podkreślić trzeba, że zasada wyrażona w art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyraża się w związku pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną, sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Im sytuacja osoby uprawnionej jest gorsza, tym wyższe przysługuje jej świadczenie. O spełnieniu kryterium socjalnego nie może być mowy bez indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby. 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 adresatem są rodziny (a nie tylko pracownicy) o najniższych dochodach. Nadto istotne jest także ustalenie takich progów dostępności świadczeń, jak i takie zróżnicowanie ich wysokości aby urzeczywistnić ustawowy cel Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych tj. niwelowanie różnic w poziomie życia pracowników.

Odwołujący pracodawca w analizowanej sprawie winien był dokonać analizy sytuacji życiowej, materialnej i osobistej pracowników przed przyznaniem świadczenia. Oparcie kryterium dostępności świadczeń z tytułu świąt wyłącznie z uwzględnieniem stażu pracy u płatnika nie spełnia wymogu badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej w szczególności na tle sytuacji życiowej innych pracowników uprawnionych do świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W tej sytuacji przychód osiągnięty przez zainteresowanego szczegółowo określony w zaskarżonej decyzji 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).

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd Apelacyjny w Poznaniu, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że złożona apelacja jest bezzasadna i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.

Orzeczenie o kosztach zawarte w punkcie 2 wyroku znajduje swoje uzasadnienie w treści art. 98 i art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. (Dz. U. z dnia 3 października 2002 r.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Zasądzona kwota stanowi iloczyn minimalnej stawki wynagrodzenia pełnomocnika (120 zł) i liczby spraw połączonych do wspólnego rozpoznania.

SSA Katarzyna Wołoszczak	SSA Jolanta Cierpiał	SSA Ewa Cyran
--------------------------	----------------------	---------------