

Sygn. akt III AUa 471/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 czerwca 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Warszawie III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący - Sędzia: SA Ewa Stryczyńska (spr.)

Sędziowie: SA Aleksandra Tobiasz-Skrzypek

SO del. Danuta Malec

Protokolant: st. sekr. sądowy Anna Kapanowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 czerwca 2016 r. w W.

sprawy (...) Spółki z o.o. w W.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

z udziałem zainteresowanych A. H., P. K. (1)

i M. R.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W.

od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 14 października 2014 r. sygn. akt XIV U 4169/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddala odwołania;

II. zasądza od (...) Spółki z o.o. w W. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. kwotę 1200 (jeden tysiąc dwieście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w obu instancjach.

UZASADNIENIE

Płatnik składek (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. odwołał się do trzech decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. z 9 sierpnia 2013r. nr: (...), (...), (...), w których ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne P. K. (1) (za czerwiec 2010r., sierpień 2010r., listopad 2010r., czerwiec 2011r., sierpień 2011r., grudzień 2011r., kwiecień 2012r., czerwiec 2012r., lipiec 2012r. i grudzień 2012r.), A. H. (za sierpień 2010r., listopad 2010r., październik 2011r., grudzień 2011r., kwiecień 2012r., maj 2012r. i grudzień 2012r.) oraz M. R. (za sierpień 2010r., listopad 2010r., grudzień 2011r., kwiecień 2012r., i grudzień 2012r.) z tytułu wykonywania umowy o pracę na rzecz płatnika składek (...) Sp. z o.o. (obecnie M. Sp. z o.o.) - wnosząc o ich uchylenie.

Odwołujący się zarzucił naruszenie art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) poprzez przyjęcie, że zastosowane przez płatnika składek kryteria oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z Funduszu były niewłaściwe, jak również naruszenie § 2 ust. 1 pkt. 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998r. w sprawie

szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie. Odwołujący się podkreślił również, że świadczenia wypłacane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych były zróżnicowane, a zatem zostały zachowane przesłanki przewidziane w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. wniósł o ich oddalenie, wskazując, że zaskarżone decyzje zostały wydane na podstawie ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Organ rentowy podniósł, że w toku postępowania kontrolnego przeprowadzonego u płatnika składek (...) Sp. z o.o., ustalił, że w latach 2010 - 2012 odwołujący się nie wliczał do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne dopłat do wypoczynku oraz dopłat świątecznych przyznanych pracownikom i ich dzieciom ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W regulaminie ZFŚS przewidziano dofinansowanie do wypoczynku urlopowego pracowników, ale brak jest zapisu stanowiącego podstawę do wypłaty z ZFŚS dopłat świątecznych dla wszystkich pracowników. Ponadto ustalono, że wysokość dopłat uzależniona była jedynie od przychodu osiąganego u płatnika składek, a nie od dochodu przypadającego na członka rodziny. Takie uregulowanie zasad wypłaty świadczeń powoduje, zdaniem organu rentowego, że należy je traktować jako dodatkowy składnik wynagrodzenia, przysługujący każdemu pracownikowi, a zatem stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Zdaniem organu nie sposób zgodzić się ze stwierdzeniem odwołującej się spółki, że sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników płatnik znał „z innych źródeł”, gdyż w rzeczywistości spółka nie badała indywidualnej sytuacji pracowników, ograniczając się jedynie do ustalenia wysokości wypłacanego przez pracodawcę wynagrodzenia.

Sąd Okręgowy na podstawie art. 219 k.p.c. połączył sprawy o sygn. akt XIV U 4173/13 oraz XIV U 4184/13 z niniejszą sprawą, celem łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Postanowieniem z 7 stycznia 2014r., wydanym na podstawie art. 477¹¹ § 2 k.p.c., Sąd wezwał do udziału w postępowaniu w charakterze zainteresowanych M. R., P. K. (2) i A. H..

Wyrokiem z 14 października 2014r. Sąd Okręgowy w Warszawie XIV Wydział Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje z 9 sierpnia 2013r. w ten sposób, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego P. K. (1) nie wlicza się świadczeń z funduszu socjalnego za czerwiec 2010r., sierpień 2010r. i listopad 2010r., czerwiec 2011r., sierpień 2011r., grudzień 2011r., kwiecień 2012r., czerwiec 2012r., lipiec 2012r., grudzień 2012r., do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego M. R. nie wlicza się świadczeń z funduszu socjalnego za sierpień 2010r., listopad 2010r., grudzień 2011r., kwiecień 2012r., grudzień 2012r., do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego A. H. nie wlicza się świadczeń z funduszu socjalnego za sierpień 2010r. i listopad 2010r., październik 2011r., grudzień 2011r., kwiecień 2012r., maj 2012r., grudzień 2012r. oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. na rzecz odwołującego się (...) Sp. z .o.o. z siedzibą w W. kwotę 250 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstw procesowego.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego były następujące ustalenia faktyczne:

Zgodnie z obowiązującym w okresie objętym kontrolą organu rentowego Regulaminem Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z 2005r. (...) sp. z o.o. z siedzibą w W., dawniej (...) sp. z o.o., fundusz przeznaczony był na dofinansowanie i pomoc finansową w zakresie: sportu i rekreacji, imprez okolicznościowych, pomocy dla osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, potrzeb mieszkaniowych, usług transportowych taborem własnym firmy w przypadku zgonu, wypoczynku zorganizowanego dzieci i młodzieży, wypoczynku urlopowego pracowników. Do pomocy finansowej w zakresie wypoczynku urlopowego uprawnieni byli pracownicy, którzy wykorzystali przysługujący w danym roku kalendarzowym urlop wypoczynkowy w wymiarze jednorazowo co najmniej 10 dni, a kwota dofinansowania na dany rok była zróżnicowana według przychodów rocznych pracownika

według PIT-11 i PIT- 40 i zatwierdzona na dany rok przez Zarząd Spółki na wniosek Komisji Socjalnej. Wyplata dofinansowania występowała na podstawie wniosku złożonego w odpowiedniej komórce (§ 3 Regulaminu). Zgodnie z § 9 pkt 1 i 3 Regulaminu, dofinansowanie do zorganizowanego i niezorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży do lat 18-tu na terenie kraju mógł uzyskać pracownik jeden raz w roku przy dochodzie brutto na 1 członka rodziny nieprzekraczającym dwukrotności minimalnego wynagrodzenia krajowego w danym roku, przy czym wyplata dofinansowania następowała na podstawie złożonego przez pracownika wniosku. W myśl § 6 pkt 3 Regulaminu, szczegółowe zasady wyplaty świadczeń z Funduszu, zawierające zakres pomocy oraz przeznaczone na ten cel środki pieniężne, określone były na dany rok w I kwartale (wraz z preliminarzem) oraz stanowiły załącznik do Regulaminu.

Stosownie do § 16 ust. 1 Regulaminu, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, na zaopiniowany przez Komisję Socjalną oraz organizacje związkowe wniosek pracownika, emeryta lub rencisty, Zarząd Spółki mógł dokonać odstępstw na korzyść pracownika od ustaleń zawartych w Regulaminie.

W dniu 22 marca 2010r. Komisja Socjalna Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych odwołującej się spółki przyjęła preliminarz ZFŚS na 2010r. Ustalono w nim m.in. następujące zasady przyznawania dopłat do wypoczynku pracowników, dopłat do wypoczynku dzieci pracowników oraz bonów świątecznych: każdy pracownik zatrudniony w Spółce w 2010r. po wykorzystaniu nieprzerwanie 10 dni urlopu (14 dni kalendarzowych) otrzymać miał dofinansowanie w wysokości: a) 700 zł brutto dla pracowników, których zarobki w 2009r. wyniosły do 45.000 zł (według PIT), b) 500 zł brutto dla pracowników, których zarobki w 2009r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.000 zł (według PIT). Pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 1 czerwca 2010r. otrzymali dopłatę do wypoczynku dzieci pracowników w wysokości 300 zł brutto na jedno dziecko pracownika, w wieku 0-18 lat. Pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 1 grudnia 2010r. otrzymali przed Bożym Narodzeniem bonusy świąteczne w wysokości: a) 210 zł - pracownicy, których zarobki w 2009r. wyniosły do 45.000 zł, b) 180 zł - pracownicy, których zarobki w 2009r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.000 zł, c) 130 zł - pracownicy, których zarobki w 2009r. przekroczyły 85.000 zł, d) 150 zł - pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym.

W dniu 21 marca 2011r. Komisja Socjalna Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych odwołującej się spółki przyjęła preliminarz ZFŚS na 2011r. Ustalono w nim m.in. następujące zasady przyznawania dopłat do wypoczynku pracowników, dopłat do wypoczynku dzieci pracowników oraz wyplat świątecznych: każdy pracownik zatrudniony w Spółce w 2011r. po wykorzystaniu nieprzerwanie 10 dni urlopu (14 dni kalendarzowych) otrzymać miał dofinansowanie w wysokości: a) 750 zł brutto dla pracowników, których zarobki w 2010r. wyniosły do 45.000 zł, b) 550zł brutto dla pracowników, których zarobki w 2010r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.528 zł. Pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 1 czerwca 2011r. otrzymać mieli dopłatę do wypoczynku dzieci pracowników (w wieku 0-18 lat) w następujących kwotach: a) 400 zł brutto dla dzieci pracowników, których zarobki w 2010r. wyniosły do 45.000 zł, b) 320 zł brutto dla dzieci pracowników, których zarobki w 2010r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.528 zł, c) 250 zł brutto dla dzieci pracowników, których zarobki w 2010r. wyniosły powyżej 85.528 zł. Pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 1 kwietnia 2011r. otrzymać mieli przed Świątami Wielkanocnymi wyplata świąteczną w wysokości: a) 230 zł - pracownicy, których zarobki w 2010r. wyniosły do 45.000 zł, b) 200 zł - pracownicy, których zarobki w 2010r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.528 zł, c) 150 zł - pracownicy, których zarobki w 2010r. przekroczyły 85.528 zł, d) 170 zł - pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym.

W dniu 15 marca 2012r. Komisja Socjalna Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych odwołującej się spółki przyjęła preliminarz ZFŚS na 2012r., w którym ustalono zasady przyznawania dopłat do wypoczynku pracowników, dopłat do wypoczynku dzieci pracowników oraz wyplat świątecznych. Każdy pracownik zatrudniony w Spółce w 2012r. po wykorzystaniu nieprzerwanie 10 dni urlopu (14 dni kalendarzowych) otrzymać miał dofinansowanie w wysokości: a) 650 zł brutto dla pracowników, których zarobki w 2011r. wyniosły do 45.000 zł, b) 400 zł brutto dla pracowników, których zarobki w 2011r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.000 zł. Pracownicy zatrudnieni w Spółce na dzień 1 czerwca 2012r. otrzymać mieli dopłatę do wypoczynku dzieci pracowników (w wieku 0-18 lat) w następujących kwotach: a) 410 zł brutto dla dzieci pracowników, których zarobki w 2011r. wyniosły do 45.000 zł, b) 330 zł brutto dla dzieci pracowników, których zarobki w 2011r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.000 zł, c) 280 zł brutto dla dzieci pracowników, których zarobki w 2011r. wyniosły powyżej 85.000 zł. Pracownicy zatrudnieni w Spółce na

dzień 1 kwietnia 2012r. otrzymać mieli przed Świątami Wielkanocnymi wypłatę świąteczną w wysokości: a) 640 zł - pracownicy, których zarobki w 2011r. wyniosły do 45.000 zł, b) 540 zł - pracownicy, których zarobki w 2011r. mieściły się w przedziale od 45.000 zł do 85.000 zł, c) 400 zł - pracownicy, których zarobki w 2011r. przekroczyły 85.000 zł, d) 420 zł - pracownicy przebywający na urlopie wychowawczym.

Zainteresowany M. R. otrzymał: w sierpniu 2010r. dofinansowanie do wypoczynku w wysokości 500 zł, w listopadzie 2010r. dopłatę do świąt w wysokości 180 zł, w grudniu 2011r. dopłatę do świąt w wysokości 150 zł, w kwietniu 2012r. dopłatę do świąt w wysokości 400 zł, w grudniu 2012r. dopłatę do świąt w wysokości 180 zł.

Zainteresowany P. K. (1) otrzymał: w czerwcu 2010r. 600 zł dopłaty do wypoczynku dla dzieci, w sierpniu 2010r. 700 zł dopłaty do wypoczynku, w listopadzie 2010r. dopłatę do świąt w wysokości 210 zł, w czerwcu 2011r. dopłatę do wypoczynku dla dzieci w wysokości 640 zł, w sierpniu 2011r. 550 zł dofinansowania do wypoczynku, w grudniu 2011r. dopłatę do świąt w wysokości 210 zł, w kwietniu 2012r. dopłatę do świąt w wysokości 540 zł, w czerwcu 2012r. 660 zł dopłaty do wypoczynku dla dzieci, w lipcu 2012r. dofinansowanie wypoczynku w wysokości 400 zł, w grudniu 2012r. 265 zł dopłaty do świąt.

Zainteresowany A. H. otrzymał: w sierpniu 2010r. dofinansowanie do wypoczynku w wysokości 700 zł, w listopadzie 2010r. dopłatę do świąt w wysokości 210 zł, w październiku 2011r. dofinansowanie do wypoczynku w wysokości 750 zł, w grudniu 2011r. dopłatę do świąt w wysokości 230 zł, w kwietniu 2012r. dopłatę do świąt w wysokości 540 zł, w maju 2012r. dofinansowanie wypoczynku w wysokości 400 zł, w grudniu 2012r. dopłatę do świąt w wysokości 250 zł.

Przyznająca świadczenia na podstawie Regulaminu i preliminarzy Komisja Socjalna brała pod uwagę ogólną sytuację życiową, materialną i osobistą osoby uprawnionej. Członkowie komisji rekrutowali się z poszczególnych pionów spółki, a także ze związków zawodowych - w komisji zasiadało 5 osób, przy czym po jednym przedstawicielu pionu i dwóch członków związków zawodowych. Dopłaty świąteczne były zwykle przydzielane w formie gotówkowej, a w jednym roku w formie bonów. Komisja socjalna zgodnie z Regulaminem stanowiła, że dopłaty do świąt będą w grupie tzw. dopłat okolicznościowych. Z funduszu socjalnego wypłacano też dofinansowania do wypoczynku. Pracownik po wykorzystaniu 2 tygodni urlopu składał wniosek o dofinansowanie wczasów. Komisja brała pod uwagę wynagrodzenie pracownika z roku przedniego wynikające z PIT oraz wiedzę na temat sytuacji finansowej pracowników. Spółka zatrudniała ok. 150 pracowników. Wiedza o sytuacji majątkowej pracowników wynikała z wyjazdów integracyjnych, częstych spotkań, wyjść. Biuro zorganizowane było w formie open space i z rozmów pracownicy orientowali się, że np. komuś urodziło się dziecko. W komisji zasiadała W. Z., pracownica działu kadr, która orientowała się w sytuacji materialnej i rodzinnej poszczególnych pracowników. W spółce były też przydzielane tzw. zapomogi, na podstawie różnic w wysokości wynagrodzenia. Wypłat z funduszu nie były kwestionowane co do wysokości przez pracowników i związki zawodowe.

W spornym okresie w odniesieniu do żadnego z pracowników spółka nie zastosowała przewidzianego w § 16 ust 1 Regulaminu szczególnego trybu przyznawania świadczeń, gdyż ani nie zwracano się do związków zawodowych o zaopiniowanie przyznania danego świadczenia, ani żaden z pracowników nie wystąpił z takim wnioskiem. Z wyjątkiem dopłat do wypoczynku pracowników zainteresowani nie składali wniosków o dofinansowanie.

Sąd Okręgowy ustalił stan faktyczny na podstawie zgromadzonej w sprawie dokumentacji, a w szczególności na podstawie obowiązującego w spółce Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, preliminarzy, tabel wypłat, wniosków pracowników o dopłatę do urlopu wypoczynkowego, a także na podstawie zeznań świadków, które ocenił jako spójne, wiarygodne i przekonujące. Sąd ustalił, że poza wnioskami o przyznanie świadczenia urlopowego dla danego pracownika nie składano żadnych innych wniosków.

Uwzględniając powyższe Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie (...) Sp. z o.o. jest w niniejszej sprawie uzasadnione.

Sąd Okręgowy stwierdził, że spór sprowadza się do kwestii nieuwzględnienia przez odwołującą się spółkę w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne świadczeń wypłaconych zainteresowanemu z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w latach 2010 - 2012, a w szczególności bonów i wypłat świątecznych

oraz dopłat do urlopu wypoczynkowego. Wobec czego Sąd uznał za konieczne ustalenie czy wypłaty te stanowiły świadczenia socjalne, czy też były dodatkowym składnikiem wynagrodzenia i tym samym podlegały obowiązkowi wliczenia do podstawy wymiaru składek.

Sąd stwierdził, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy właściwe są przepisy ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009r. Nr 205, poz. 1585 ze zm., dalej jako u.s.u.s.), w szczególności art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 pkt 1 i art. 12 pkt 1, zgodnie z którymi obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami. Stosownie do art. 18 ust. 1 u.s.u.s. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008r. Nr 164, poz. 1027, ze zm.), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9, tj. przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia m.in. w ramach stosunku pracy.

Art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2012r., Nr 361 ze zm.) stanowi, że przychodem ze stosunku pracy są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna świadczeń w naturze, bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródła finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenie 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 przez pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jakie przychody nie stanowią podstawy wymiaru składek wynika z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 1998 r., Nr 161, poz. 1106 ze zm.), którego § 2 ust. 1 pkt. 19 stanowi, że podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Okręgowy podniósł, że podstawowe zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i dysponowania jego środkami określone zostały w ustawie z 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r., nr 70, poz. 335 ze zm.). Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. W myśl art. 8 ust. 2 tej ustawy, 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. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Stosownie do art. 9 § 1 Kodeksu pracy, przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także - oprócz postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych - postanowienia regulaminów i statutów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Wprawdzie według art. 87 Konstytucji postanowienia zawarte w regulaminach nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa, jednak obowiązują w określonych w nich zakładach pracy i z mocy art. 9 § 1 k.p. regulują prawa i obowiązki stron, podobnie jak normy o randze ustawowej. Rozpoznając zatem przedmiotową sprawę należało mieć na uwadze charakter regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązującego w pozwanej spółce od marca 2005r. i, zdaniem Sądu, należało traktować go jako pozaustawowe źródło prawa pracy.

Z analizy art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wynika, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych musi być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu i nie ma w tym zakresie wyjątków. Sąd jednak podkreślił, że przepisy tej ustawy ani rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998r. nie wskazują sposobu

pozyskiwania od uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych informacji o ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikają z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika czy w zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. W pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia składane w dowolnej formie, również ustnej. Oświadczenia nie mają jednak charakteru warunku sine qua non, gdyż pracownicy mogą nie chcieć ich składać powołując się na ustawę z 29 sierpnia 1997r. o ochronie danych osobowych.

Sąd Okręgowy podniósł, że w przedmiotowej sprawie Zakład Ubezpieczeń Społecznych wskazał, że wartość przyznawanych bonów i prezentów jest dodatkowym przychodem pracownika i powoduje obowiązek naliczenia od niego należnych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. W odpowiedzi na odwołanie organ podkreślił, że wysokość dopłat uzależniona była od osiągniętego przychodu u płatnika i nie wiązała się z sytuacją materialną, rodzinną i życiową poszczególnych pracowników.

Sąd powołał się na stanowisko zawarte w wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 27 września 2012r., sygn. akt III AUa 429/12, że wykonaniem ustawowego obowiązku zróżnicowania prawa do świadczenia nie musi być posłużenie się kryterium dochodu na osobę w rodzinie. Można posłużyć się również innymi elementami oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, takimi jak np. posiadane zasoby i oszczędności, wygrane w grach losowych, otrzymane darowizny, posiadany majątek, styl życia i wydatki, koszty leczenia i rehabilitacji, koszty utrzymania, trwonienie dochodów na używki i hazard, niepełnosprawność czy konieczność poddania się zabiegom. Sąd przychylił się do poglądu, zgodnie z którym każda próba ograniczenia i tworzenia jedynie słusznego katalogu kryteriów oceny sytuacji osoby uprawnionej do świadczenia z oczywistych względów będzie niekompletna i pewnych okoliczności nie będzie uwzględniać. Podobne stanowisko zajął Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z 16 stycznia 2013r., wskazując, że art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie należy odczytywać dosłownie. O ile bowiem ocena sytuacji materialnej uprawnionego sprowadza się do arytmetyki, o tyle okoliczności składające się na sytuację życiową i rodzinną są często niewymierne, a takie ukształtowanie normy przez ustawodawcę wymaga uogólnień.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołująca się spółka wyróżniła określone przedziały dochodowe, rzutujące na wysokość świadczenia wypłacanego uprawnionym z danej grupy. Jakkolwiek nie jest to rozwiązanie doskonałe, albowiem sytuacja osób osiągających minimum określonego dla danego przedziału dochodu może odbiegać od sytuacji osoby osiągającej jego maksimum, to jednocześnie przyznać należy, że każda próba ograniczenia i tworzenia jedynie słusznego katalogu kryteriów oceny sytuacji osoby uprawnionej z oczywistych względów będzie zawsze niekompletna i pewnych okoliczności nie będzie uwzględniać.

W ocenie Sądu o naruszeniu stosowania kryterium socjalnego można by mówić wówczas, gdyby ze zgromadzonego materiału dowodowego wynikało, że kosztem osoby uprawnionej do wsparcia w największym zakresie świadczenia socjalne otrzymała osoba potrzebująca ich w mniejszym stopniu.

W ocenie Sądu pierwszej instancji w niniejszej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca, gdyż wypłacane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dopłaty do wypoczynku oraz dopłaty świąteczne, przewidziane w Regulaminie i preliminarzach, przyznawane były uprawnionym z uwzględnieniem kryterium socjalnego przewidzianego w art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS. Zdaniem Sądu Okręgowego niesłusznie podniósł organ rentowy, że to wysokość dochodu na osobę w rodzinie decyduje i przesądza o sytuacji osoby pobierającej świadczenie, wymóg taki nie jest bowiem wskazany w ustawie. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego - a w szczególności z zeznań świadków, które Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne, spójne i przekonujące - wynika, że przyznająca świadczenia na podstawie Regulaminu i preliminarzy Komisja Socjalna brała pod uwagę ogólną sytuację życiową, materialną i osobistą osoby uprawnionej. Środki z funduszu świadczeń socjalnych były wydatkowane w ten sposób, by najmniej zarabiającym przypadła największa ich część, a zatem zgodnie z kryterium socjalnym - im sytuacja osoby uprawnionej była gorsza, tym wyższe przysługiwało jej świadczenie.

W ocenie Sądu Okręgowego rodzaj informacji świadczących o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania ze świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz sposoby ich

pozyskiwania nie zostały przez ustawodawcę uregulowane. Tego rodzaju informacji może być bardzo wiele i z tego względu pracodawca tworząc listę okoliczności, które chciałby uwzględnić rozdysponując środki z funduszu świadczeń socjalnych zawsze może liczyć się z zarzutem, że jest ona niewyczerpująca. W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, płatnik składek dokonując podziału świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych uwzględnił dochód uprawnionych z poprzedzającego wypłatę tego świadczenia roku, świadczenie zostało zatem wyraźnie zróżnicowane. Zdaniem Sądu Okręgowego, kryterium dochodu stanowi miarodajny i skonkretyzowany element wskazujący na sytuację osoby uprawnionej. W świetle powyższego, przyznawane pracownikom przez odwołującą się spółkę dopłaty do urlopu wypoczynkowego oraz dopłaty świąteczne uznać należy, zdaniem Sądu pierwszej instancji, za świadczenia socjalne finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w zw. z art. 2 pkt 1 i art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, nie stanowią one zatem podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Sąd Okręgowy uznał zatem, że odwołania są zasadne i na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. zmienił zaskarżone decyzje na podstawie ustalając, że: do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych: P. K. (1), M. R., A. H. nie wlicza się świadczeń z funduszu socjalnego za wymienione w sentencji wyroku miesiące lat 2010 – 2012. Sąd Okręgowy stwierdził, że o kosztach zastępstwa procesowego „orzekł według norm przepisanych, adekwatnie do nakładu pracy pełnomocnika”. Sąd nie wskazał podstawy prawnej rozstrzygnięcia w tym zakresie i nie uzasadnił go merytorycznie.

Apelację od powyższego wyroku wniósł organ rentowy.

Apelujący zaskarżył wyrok w całości, zarzucając naruszenie art. 18 ust. 1 i art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2015r., poz.121 ze zm.) oraz § 1 i § 2 ust. 1 pkt 19 i § 3 pkt 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz.U. z 2008r. Nr 164, poz. 1027 ze zm.), art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, art. 9 § 1 kodeksu pracy oraz § 7, § 9 pkt 1 - 3 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wskutek ustalenia, że przyznane i wypłacone zainteresowanym pracownikom, wskazanym w pkt 1-5 sentencji wyroku „dopłaty do wypoczynku i dopłaty świąteczne” nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia, a nadto zarzucając, że orzeczenie o dopłatach do wypoczynku nie zawiera wskazania, czy były to dopłaty do wypoczynku urlopowego zainteresowanych pracowników czy dopłaty do wypoczynku ich dzieci.

Wskazując na te zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołań płatnika od decyzji organu rentowego oraz zasądzenie na rzecz organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że Regulamin ZFŚS, wydany na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, stanowi, zgodnie z art. 9 § 1 k.p. pozaustawowe i obowiązujące źródło prawa pracy. Podstawą przyznawania przez płatnika spornych świadczeń nie mógł być więc preliminarz, ponieważ jest to jedynie plan wydatków i nie stanowi on źródła prawa pracy. W drodze ustalenia i przyjęcia preliminarza pracodawca nie może też zmieniać obowiązującego regulaminu.

Obowiązujący u płatnika regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przewidywał:

- dopłaty do wypoczynku pracowników, przyznawane na podstawie kryterium socjalnego i złożonego przez pracownika wniosku o dofinansowanie,

- dopłaty na dofinansowanie zorganizowanego i niezorganizowanego wypoczynku dzieci pracowników - jeżeli dochód brutto na 1 członka rodziny nie przekraczał dwukrotności minimalnego wynagrodzenia krajowego i pod warunkiem złożenia przez pracownika wniosku o dofinansowanie (§ 9 pkt 1 i pkt 3 Regulaminu).

Zgodnie z ustaleniami organu rentowego i Sądu pracownicy nie składali wniosków o dofinansowanie wypoczynku dzieci, a ponadto nie wykazywali dochodu brutto na 1 członka w rodzinie, zatem świadczenia te nie miały charakteru socjalnego i nie mogły być wypłacane ze środków ZFŚS.

Ogólna, szacunkowa znajomość sytuacji materialnej pracownika, bez uwzględnienia dochodu na 1 członka rodziny oraz braku ze strony pracownika stosownego wniosku jest sprzeczna z określonymi w regulaminie ZFŚS zasadami przyznawania tych dopłat, zatem dopłaty do wypoczynku dzieci stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Apelujący podniósł, że Sąd Okręgowy w pkt 1-5 sentencji wyroku nie wskazał, czy orzeka o dopłatach do wypoczynku pracowników czy również o dopłatach do wypoczynku dzieci, a są to dwa różne i niezależne od siebie świadczenia. Obowiązujący u płatnika regulamin ZFŚS nie przewidywał dopłat świątecznych, ani w postaci bonów, ani w postaci wypłat pieniężnych a ponadto podstawą przyznania pracownikom „dopłat świątecznych” nie mógł być §7 powołanego Regulaminu, który stanowił o finansowaniu imprez okolicznościowych z okazji „choinki”.

Pozwany podniósł, że dopłaty świąteczne również stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 16 września 2009r. (sygn. I UK 121/09), który w odniesieniu do bonów świątecznych orzekł, że wypłata świadczeń niemająca charakteru socjalnego jest przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust.2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznanie 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.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 czerwca 2012r., (sygn. I UK 140/12; Lex nr 1211542), w którym nie podzielił poglądu, że ustalenie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników może nastąpić „w sposób dorozumiany” bez zachowania indywidualnej oceny każdego przypadku. Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął w postanowieniu z 27 stycznia 2012r. (II UK 238/11) i w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (I PKN 579/00).

W odpowiedzi na apelację odwołująca się Spółka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja organu rentowego podlega uwzględnieniu.

Sąd Apelacyjny przyjmuje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy za własne, nie dostrzegając potrzeby uzupełnienia zebranego w sprawie materiału dowodowego, jednakże nie zgadza się z wyprowadzonymi z tych ustaleń wnioskami i dokonaną przez Sąd pierwszej instancji subsumcją stanu faktycznego do zastosowanych przepisów prawa materialnego.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i chorobowe, osoby, dla której tytułem do objęcia obowiązkowymi ubezpieczeniami społecznymi jest stosunek pracy, stanowi - zgodnie z art. 18 ustawy z 13 października 1998r. (Dz.U. z 2016r. poz. 963 ze zm., zwanej ustawą systemową) stanowi przychód zdefiniowany w art. 4 pkt 9 ustawy, jako przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Stosownie do art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2012 r. poz.

361 ze zm.), przychód, którego źródłem jest stosunek pracy, obejmuje - jak stanowi art. 12 ust. 1 tej ustawy - wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze lub 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.

Podstawy wymiaru składek dla osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, nie stanowią pewne rodzaje przychodów, które - na podstawie upoważnienia wynikającego z art. 21 ustawy systemowej - określa w drodze rozporządzenia minister właściwy do spraw zaopatrzenia społecznego.

W czasie objętym zaskarżonymi decyzjami obowiązywało rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 2015r. poz. 2236 ze zm.) w brzmieniu nadanym od 30 stycznia 2004r., odnoszącym się do składek należnych za okres po 1 stycznia 2004r., wyłączające w § 2 ust. 1 pkt 19 z podstawy wymiaru składek świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Stosownie do art. 1 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r., nr 70, poz. 335 ze zm.), pracodawcy tworzą zakładowe fundusze świadczeń socjalnych przeznaczone na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu polega na świadczeniu przez pracodawców usług na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w 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 (art. 2 pkt 1 ustawy).

Wyłączenie niektórych przychodów z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, wynika z zastosowania prawidłowych kryteriów ich przyznania. Według brzmienia przytoczonych powyżej przepisów chodzi o środki przeznaczone na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Świadczenia otrzymane przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych określone zostały, jako świadczenia pieniężne oraz rzeczowe. Bony, talony i inne znaki, uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi, nie są świadczeniami rzeczowymi wolnymi od podatku dochodowego, tak jak i nie są wolne od podatku świadczenia pieniężne. Nie podlegają więc innej kwalifikacji niż jako przychód podlegający wliczeniu do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne. W ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w art. 8 ust. 1 i 2 postanowiono, że zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, pracodawca zobowiązany jest określić z uwzględnieniem ust. 1 tego przepisu, stanowiącego, 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. Tylko wypłaty świąteczne i dopłaty do wypoczynku urlopowego pracowników i dopłaty do wypoczynku zorganizowanego dzieci i młodzieży, przewidziane w obowiązującym regulaminie, sfinansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, przyznawane według takich kryteriów mają charakter świadczeń przeznaczonych na cele socjalne, które nie podlegają wliczeniu do podstawy wymiaru składki.

Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych nie jest przeznaczony wyłącznie dla pracowników pozostających w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Krąg podmiotów uprawnionych jest szerszy niż ogół osób zatrudnionych, gdyż obejmuje także emerytów, rencistów i inne osoby, które określa pracodawca. Poszczególne świadczenia przyznawane mogą być tym wszystkim osobom według różnych kryteriów, tyle że o niezaliczeniu do

podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne decyduje socjalny charakter tych świadczeń wyrażający się zróżnicowaniem ich wartości w zależności od sytuacji majątkowej, rodzinnej i finansowej.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie można zgodzić się z Sądem Okręgowym, że podział uprawnień do spornych świadczeń w postaci dopłat i wypłat pieniężnych (bonów świątecznych, dopłat do wypoczynku urlopowego pracowników i wypoczynku ich dzieci) jedynie według wysokości wynagrodzeń uzyskiwanych wyłącznie u płatnika (według informacji podatkowej PIT, czy zeznania podatkowego) uwzględnia socjalny charakter przyznawanych im świadczeń. Według Sądu Apelacyjnego, zarobki osiągane w spółce, w istocie szeregujące pracowników ze względu na zajmowane stanowisko, są tylko jednym z elementów ogólnej oceny ich sytuacji socjalnej. Właściwym odzwierciedleniem sytuacji majątkowej, rodzinnej i finansowej jest wysokość dochodu przypadającego na członka rodziny uprawnionego. Ta wartość uwzględnia liczbę pozostających na jego utrzymaniu osób, uzyskiwanie przez pracownika dochodów z innych źródeł, wysokość przychodów osiąganych przez pozostałych członków rodziny, a więc konkretną jego i jego rodziny sytuację życiową.

Kryterium odwołujące się do właściwego odzwierciedlenia sytuacji majątkowej, rodzinnej i finansowej uprawnionych, obowiązujący w Spółce Regulamin przewidywał dla dofinansowania zorganizowanego i niezorganizowanego wypoczynku dla dzieci i młodzieży (§ 9 tego Regulaminu stanowi o dochodzie brutto na członka rodziny, który to dochód, jeśli nie przekracza wyznaczonego progu, uprawnia do świadczenia). W odniesieniu do dofinansowania wypoczynku urlopowego pracowników jako kryterium zróżnicowania jego rozmiaru przewidziano przychód roczny pracownika według PIT (§ 3 pkt 7, 7.1, 7.2, 7.3). Z kolei „dopłaty świąteczne” (w roku 2010 bony świąteczne) w ogóle nie były w regulaminie przewidziane. Wskazywane przez płatnika imprezy okolicznościowe, które miały być podstawą ich przyznania, zostały doprecyzowane w § 7 ust. 1 Regulaminu i są to w świetle tej regulacji imprezy organizowane z okazji choinki i spotkań z emerytami i rencistami. Okoliczność, że na życzenie pracowników, zgłaszane do związków zawodowych, środki przeznaczone na finansowanie imprez okolicznościowych z okazji choinki decyzją Komisji Socjalnej wydatkowano na wypłaty świąteczne przy niekwestionowaniu przez związki zawodowe zasad przyznawania i wysokości świadczeń, nie zmienia faktu, że regulamin zakładowy świadczeń socjalnych nie przewidywał świadczeń w postaci wypłat świątecznych (bonów świątecznych), zatem takie świadczenie nie zostało przyznane w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Rację ma apelujący twierdząc, że podstawą przyznania przedmiotowych wypłat nie mógł być preliminarz (plan wydatków), nie stanowi on bowiem źródła prawa pracy. Nie może on modyfikować zasad ustalonych w regulaminie, co zresztą uczynił w stosunku do dopłat do wypoczynku dzieci i młodzieży. Pracodawca nie może dowolnie (poza regulaminem) przyznawać nowych świadczeń socjalnych. Przedmiotowe wypłaty świąteczne (bony) byłyby świadczeniem socjalnym zwolnionym z obowiązku odprowadzania od nich składek na ubezpieczenia społeczne, gdyby pracodawca zmienił regulamin, włączając do katalogu świadczeń wyżej wymienione świadczenie, a następnie rozdzielając to świadczenie pracownikom, zróżnicował jego wysokość stosując kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej pracownika (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2012r., II UK 238/11, Lex 1274972).

Przewidziane w Regulaminie obowiązującym u płatnika dofinansowanie do wypoczynku zorganizowanego dzieci i młodzieży i wypoczynku urlopowego pracowników uzależnione było tylko w odniesieniu do pierwszego z tych świadczeń od dochodu brutto na członka rodziny. Kryterium to jednak, co wynika z niespornych ustaleń, nie było badane przy przyznawaniu i wypłacie świadczenia, co oznacza, że świadczenia te były przyznawane, a ich wysokość była ustalana bez zachowania ustanowionego w regulaminie kryterium, spełniającego warunki ustawowe. Przyjmując preliminarz wydatków na kolejne objęte sporem lata Komisja Socjalna dokonywała ustaleń co do zasad przysługiwania świadczeń i ich wysokości, szczegółowo przedstawionych przez Sąd Okręgowy. Odnośnie do dopłaty do wypoczynku dzieci pracowników corocznie, z wyjątkiem roku 2010, kiedy dopłaty były przyjęte w jednej kwocie na dziecko, ustalano kwoty dopłat w zależności od zarobków według PIT. Zarobki według PIT były także kryterium, według którego różnicowano wysokość dopłat do wypoczynku pracowników, przy czym przy dopłatach do wypoczynku dzieci były ustalone trzy progi, którym odpowiadały trzy kwoty dopłat, przy dopłatach do wypoczynku pracowników (tzw.

„grusza”) dwa progi i w 2012r. trzy. Wysokość wypłat świątecznych także była zróżnicowana ze względu na zarobki uzyskane u płatnika według PIT.

Przeprowadzone dowody, w ocenie Sądu Apelacyjnego, nie wskazują, aby przy świadczeniach związanych z letnim wypoczynkiem były brane pod uwagę inne elementy niż roczne informacje podatkowe PIT bądź zeznania podatkowe pracownika i jego pisemny wniosek. Należy przyjąć, że Komisja Socjalna mogła posiadać „szeroko pojętą ogólną wiedzę na temat sytuacji majątkowej pracowników”, co zeznał przesłuchany w sprawie świadek. To jednak wiedza ta nie przekładała się ani na decyzję o przyznaniu świadczeń, ani na ich wysokość, co wynika ze złożonych dokumentów. Pracownicy otrzymali dopłaty w wysokości przynależnej do określonej grupy przychodów ujawnionych w PIT, odpowiednio do szczegółowych ustaleń podejmowanych na posiedzeniach Komisji Socjalnej ZFŚS w latach 2010, 2011 i 2012. Bez wpływu na przyznanie świadczenia pozostawała też okoliczność pozostawania współmałżonka w zatrudnieniu lub posiadanie samochodu. Wiedza w tym zakresie nie przekładała się na wysokość świadczeń faktycznie przyznawanych.

Zważyć należy, że środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych muszą być wydatkowane, po pierwsze zgodnie z postanowieniami regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a po drugie zgodnie z bezwzględnie obowiązującymi przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, z którymi regulamin ten musi być zgodny. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 20 czerwca 2012r. (I UK 140/12; OSNP 2013 nr 13-14, poz. 160) stwierdził, że postanowienia regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, wydanego na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, są wiążące w zakresie określającym tryb przyznawania pracownikom świadczeń, w sposób uwzględniający indywidualną ocenę każdego przypadku w odniesieniu do ustanowionych kryteriów. Pominięcie tego trybu powoduje, że przyznane świadczenia nie mogą zostać uznane za finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

W przedmiotowej sprawie, wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego, środki te były w części wydatkowane niezgodnie z postanowieniami regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Spółki z marca 2005r. Wprawdzie w § 3 pkt 2, 6, 7 przewidziano, że fundusz przeznaczony jest na dofinansowanie lub pomoc finansową w zakresie imprez okolicznościowych, wypoczynku zorganizowanego dzieci i młodzieży oraz wypoczynku urlopowego pracowników, jednak sposób, w jaki wydatkowano środki na te poszczególne cele, można ewentualnie uznać za zgodny z regulaminem zakładowym jedynie w odniesieniu do dopłat do wypoczynku pracowników, dopłaty do wypoczynku dzieci pracowników nie były natomiast zależne od kryterium wynikającego z regulaminu.

„Kryterium socjalne”, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyraźnie wiąże zasadę korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Istnieje bowiem ścisły związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną, sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Im sytuacja osoby uprawnionej jest trudniejsza, tym wyższe przysługuje mu świadczenie. Tym samym o spełnieniu kryterium socjalnego nie może być mowy bez indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, że odwołująca się spółka dokonując podziału i przydziału środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie analizowała sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z tego Funduszu (w tym zainteresowanych). W istocie bowiem w Spółce jedynym kryterium decydującym o przyznaniu dofinansowania do wypoczynku pracowników i wypoczynku dzieci było kryterium wysokości przychodu pracownika. Oznacza to, że świadczenia w postaci dopłat były wypłacane z pominięciem badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika, a wysokość świadczenia była ustalana w zasadzie wyłącznie na podstawie kryterium wysokości wynagrodzenia ubezpieczonego, zakładając, że było ono najczęściej podstawą powstania tego przychodu.

Ustalenie kryterium dostępności świadczeń z funduszu socjalnego wyłącznie na podstawie wysokości przychodu pracownika, 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, co zostało naświetlone wyżej. Podkreślić należy, że dane, którymi faktycznie posłużyła się funkcjonująca u płatnika Komisja Socjalna, rozdysponowująca środki z ZFŚS były niewystarczające do przyjęcia, że oceniana była przez tę Komisję sytuacja rodzinna, życiowa i materialna beneficjentów świadczenia. Nawet jeśli - tak jak twierdzi odwołująca się - dane o sytuacji rodzinnej znajdowały się w aktach pracowniczych - to Spółka nie wykazała, aby w trakcie przydzielania świadczeń, odwoływała się w jakimkolwiek zakresie do tych danych. Jedynym kryterium brany pod uwagę było bowiem kryterium przychodu pracownika. Kryterium to, jak już wskazywano powyżej, nie uwzględnia sytuacji rodzinnej, życiowej, ani materialnej danego pracownika.

Sąd Najwyższy w motywach wyroku z 6 lutego 2008r., w sprawie II PK 156/07, wskazywał że możliwe jest przyjęcie średniego dochodu na członka rodziny jako usprawiedliwionego kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu świadczeń socjalnych, bo jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenia z tego funduszu. Pogląd ten utrwalił się i był następnie powtarzany w orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których akcentowano sprzeczność z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych sposobu wydatkowania środków Funduszu na finansowanie ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z pominięciem wspomnianych kryteriów socjalnych (por. m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 sierpnia 2004r., I PK 22/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 80; z 16 sierpnia 2005r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 182; z 6 lutego 2008r., II PK 156/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 96, 8 stycznia 2014r., I UK 202/13, Lex nr 1436168).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wystarczające 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 samego pracownika, ale także dochody członków jego rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym z pracownikiem. Powyższe obrazowałoby w minimalnym i niezbędnym zakresie zarówno sytuację osobistą, rodzinną jak i materialną ubezpieczonego, tak jak tego wymaga ustawa. Stanowisko takie, jak już wskazywano, jest prezentowane zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i literaturze przedmiotu.

W niniejszej sprawie natomiast kryterium socjalne w powyższym rozumieniu nie zostało zastosowane, a nadto jedno ze świadczeń w ogóle nie było przewidziane w Regulaminie obowiązującym u płatnika (wyплаты świąteczne), co do drugiego sposób jego przyznawania nie następował według zasad regulaminowych (wypoczynek dzieci i młodzieży). Świadczenia, które zostały wypłacone wprawdzie z funduszu socjalnego, lecz nie na warunkach wynikających z Regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie mogą 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 w sprawie poszczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Podobnie w przypadku przyznania świadczeń zgodnie z regulaminem lecz z pominięciem kryterium socjalnego.

Wliczenie dokonanych wypłat do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe sprawia w konsekwencji, że podlegają one wliczeniu także do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne (art. 81 ust. 1 i 6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, Dz.U. z 2015r., poz. 581 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny uznając zasadność apelacji z mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok wydany z naruszeniem obowiązujących przepisów prawa i oddalił odwołania.

O kosztach zastępstwa prawnego za postępowanie w obu instancjach Sąd Apelacyjny orzekł w pkt II sentencji na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z art. 99 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez

Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu. Zastosowanie przepisów uchylonego już rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości nastąpiło z mocy § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804), który stanowi, że do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.