

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.) SSA Romana Mrotek
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2013 r. w Szczecinie

sprawy (...) Spółki Akcyjnej w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale ubezpieczonych K. O., M. N., E. K., I. N., D. O.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji płatnika i organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 17 lipca 2012 r. sygn. akt VII U 1047/11

- zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie IV oraz poprzedzającą go decyzję i stwierdza, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne M. N. nie stanowią wartości świątecznych bonów towarowych za grudzień 2006 roku, marzec i grudzień 2007 roku, marzec i grudzień 2008 roku, kwiecień i grudzień 2009 roku, kwiecień 2010 roku, jak też wartość świadczenia z okazji dnia pracownika za czerwiec 2010 roku,
- zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punkcie V oraz poprzedzające go decyzje i stwierdza, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne E. K. i I. N. nie stanowią odpowiednio wartości świątecznych bonów towarowych za grudzień 2009 roku i kwiecień 2009 roku,
- oddala apelację płatnika w pozostałej części,
- oddala apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.,
- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VI i znosi między stronami koszty procesu za obie instancje.

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe K. O., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła w czerwcu 2007 r. 1426,10 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe M. N., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 r. – 1.873,83 zł, w październiku 2004 r. – 2.219,41 zł, w grudniu 2004 r. – 1.745,16 zł, w marcu 2005 r. – 1.525,02 zł, w grudniu 2005 r. – 1.608,08 zł, w kwietniu 2006 r. – 1.427,42 zł, w czerwcu 2006 r. – 1.979,90 zł, w grudniu 2006 r. – 2.418,03 zł, w marcu 2007 r. – 1.878,62 zł, w maju 2005 r. – 3.285,25 zł, w czerwcu 2007 r. – 1.732,31 zł, w grudniu 2007 r. – 2.226,98 zł, w marcu 2008 r. – 2.129,18 zł, w czerwcu 2008 r. – 1.951,42 zł, w grudniu 2008 r. – 1.743 zł, w kwietniu 2009 r. – 1.520 zł, w grudniu 2009 r. – 1.964,92 zł, w kwietniu 2010 r. – 3.529,09 zł, w czerwcu 2010 r. – 2.029,78 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe D. O., podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła w kwietniu 2004 r. 1.441,34zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe E. K., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła 3.317 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe I. N., podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła w kwietniu 2004 r. 891,44 zł.

W odwołaniach od powyższych decyzji płatnik (...) S. A. w R. wniósł o ich zmianę poprzez orzeczenie, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia stanowią kwoty dotychczas deklarowane przez płatnika, to jest bez uwzględniania wypłaconych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz o zwrot kosztów postępowania. Odwołujący zarzucił naruszenie przez organ rentowy § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe i art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz błędne ustalenia faktyczne, z których wynika, że płatnik nie uwzględnił kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z Funduszu przy rozdziale bonów dla pracowników. Co do świadczeń przyznanych w związku z imprezą integracyjną Dzień Pracownika (...) wskazano, że na płatniku nie ciążył obowiązek szczegółowej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, ponieważ spółka była uprawniona do wypłaty tych okolicznościowych świadczeń na zasadzie powszechnej dostępności na równych zasadach.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań oraz zwrot kosztów procesu i podniósł, że samo tylko różnicowanie wypłaty świadczeń z ZFŚS jedynie z uwagi na wysokość zarobków otrzymywanych przez pracownika spółki było niewystarczające. Kryterium to nie odzwierciedla w pełni faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu.

Wyrokiem z 17 lipca 2012 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje: nr (...) dotyczącą K. O. oraz nr (...) dotyczącą M. N. o tyle, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie uwzględnił wartości bonów konsumpcyjnych, wypłaconych tym zainteresowanym z okazji Dnia Pracownika R. w czerwcu 2007 r. co do K. O. i w czerwcu 2006 r., czerwcu 2007 r. i w czerwcu 2008 r. co do M. N.; w pozostałym zakresie odwołania od tych decyzji oddalił oraz oddalił w całości odwołania od decyzji dotyczących D. O., E. K. i I. N.. Ponadto zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz płatnika zwrot kosztów procesu (pkt VI.).

Sąd Okręgowy ustalił, że w (...) S.A. w R. obowiązuje regulamin funduszu świadczeń socjalnych, którego treść uzgodniono z zakładową organizacją związkową. Początkowo wszystkie świadczenia z ZFŚS w spółce były wypłacane jedynie w oparciu o powyższy dokument, jednak z czasem płatnik rozpoczął tworzenie odrębnych regulaminów dotyczących wypłaty poszczególnych świadczeń, określających każdorazowo krąg osób uprawnionych i kryteria przydziału środków. Płatnik sporządzał także preliminarz wydatków na dany rok, określający z góry wysokość kwot przeznaczonych na pożyczki, remonty mieszkań, zapomogi, świadczenia okazjonalne oraz imprezy integracyjne. Każdy taki preliminarz był uzgadniany ze związkami zawodowymi. Stosownie do treści § 4 ogólnego Regulaminu funduszu świadczeń socjalnych, środki z funduszu mogły być przeznaczane na finansowanie m.in.: imprez okolicznościowych wraz z zakupem symbolicznych upominków i organizację skromnych poczęstunków; pomocy rzeczowej dla osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej lub zapomóg pieniężnych udzielonych w wypadkach losowych. W § 5 Regulaminu przewidziano, że do korzystania ze świadczeń z funduszu uprawnieni są: pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (w przypadku zatrudnienia w więcej niż jednym zakładzie pracy świadczenie przysługuje we wszystkich zatrudniających pracownika zakładach pracy), pracownicy młodociani, z którymi zakład pracy zawarł umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, emeryci i renciści będący byłymi pracownikami zakładu pracy, członkowie rodzin wszystkich ww. osób oraz członkowie rodzin pracowników zmarłych w czasie zatrudnienia, a także członkowie rodzin po zmarłych byłych pracownikach – emerytach i rencistach.

W latach 2004-2010 pracownicy (...) S.A. w R. otrzymywali bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Bożego Narodzenia. Początkowo jedynymi kryteriami wypłaty tego rodzaju świadczeń z ZFŚS był wymiar czasu pracy oraz okres zatrudnienia. Dopiero od grudnia 2006 r. pracodawca uzależnił rozdzielanie bonów jedynie od kryterium wysokości średniego wynagrodzenia pracowników z trzech lub dwóch ostatnich miesięcy.

Z kolei od 2008 r. w szczegółowych regulaminach dotyczących świadczeń przewidzianych na dany rok przyjęto analogiczne kryterium odnośnie wypłaty ww. świadczeń, z tym, że wysokość bonów zależała od tego, w jakim przedziale kwotowym mieściło się wynagrodzenie. Wartość bonów towarowych w grupie pracowników osiągających podobne wynagrodzenia nie była różnicowana według dodatkowych kryteriów. Intencją płatnika było, aby osoby najmniej zarabiające otrzymywały bony o większej wartości niż pracownicy z wyższym wynagrodzeniem.

W czerwcu 2006 r., w czerwcu 2007 r., w czerwcu 2008 r. i w czerwcu 2010 r. płatnik przyznał pracownikom świadczenia z okazji Dnia Pracownika (...), przy czym w latach 2006-2009 były to bony konsumpcyjne z przeznaczeniem na zakup produktów spożywczych, realizowane wyłącznie w czasie i miejscu trwania imprezy integracyjnej połączonej z obchodami Dnia R.. Natomiast w 2010 r. pracownicy otrzymali świadczenie w gotówce. Wysokość wypłaty przedmiotowego świadczenia nie była zależna od wysokości zarobków pracowników. W maju 2007 r. płatnik wypłacił z nadwyżki środków ZFŚS pracownikom jednorazowo kwoty po 1.234 zł. Po zmianie stosunków własnościowych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną, na koncie ZFŚS płatnika znalazła się znaczna suma, którą zarząd spółki zdecydował się rozdzielić pomiędzy wszystkich ówczesznie zatrudnionych pracowników. Każdy z nich otrzymał świadczenie w takiej samej kwocie.

K. O. otrzymał od płatnika w czerwcu 2007 r. bony konsumpcyjne z okazji Dnia Pracownika (...) o wartości 123 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych świadczeń do przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne. W latach 2004-2010 (...) S.A. w R. przyznała M. N. bony towarowe ze środków ZFŚS o wartości: w kwietniu 2004 r., w październiku 2004 r. i w marcu 2005 r. – po 123,40 zł, w grudniu 2004 r. i w grudniu 2005 r. – po 246,90 zł, w kwietniu 2006 r. – 123 zł, w grudniu 2006 r. – 494 zł, w marcu 2007 r. i w marcu 2008 r. – po 247 zł, w grudniu 2007 r. – 370 zł, w grudniu 2008 r. – 617 zł, w kwietniu 2009 r. – 244 zł, w grudniu 2009 r. – 317 zł, w kwietniu 2010 r. – 268 zł. Nadto otrzymał on w czerwcu 2006 r. bony konsumpcyjne z okazji Dnia Pracownika (...) o wartości 111 zł, a w czerwcu 2007 r. i w czerwcu 2008 r. po 123 zł. Z tej samej okazji M. N. wypłacono w czerwcu 2010 r. świadczenie w gotówce w wysokości 61 zł.

W maju 2007 r. ubezpieczony otrzymał również jednorazowo kwotę 1.234 zł z nadwyżki środków zgromadzonych na koncie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Płatnik nie doliczył wartości powyższych świadczeń do przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne. D. O. w kwietniu

2004 r. otrzymała od pracodawcy bony towarowe o wartości 123,40 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych świadczeń do przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne. E. K. w grudniu 2009 r. otrzymał od pracodawcy bony towarowe o wartości 317 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych świadczeń do przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne. I. N. w kwietniu 2004 r. otrzymała od pracodawcy bony towarowe o wartości 123,40 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych świadczeń do przychodu pracownika, stanowiącego podstawę wymiaru składek na jego ubezpieczenia społeczne.

Na podstawie art. 18 ust. 1 oraz art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2009 r., nr 153, poz. 1227 ze zm.- dalej jako ustawa systemowa; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami) w związku z art. 11 ust. 1 i art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2010 r. Nr 51, poz. 307 ze zm.) i § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U Nr 161, poz. 1106 ze zm.) w związku z art. 2 i 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity Dz. U. z 1996 r., nr 70, poz. 353) sąd okręgowy uznał odwołane płatnika za uzasadnione w niewielkim zakresie. Spółka (...) nie wykazała, aby przyznając świadczenia w postaci bonów towarowych oraz w zakresie wypłaty w maju 2007r. świadczenia z nadwyżki środków zgromadzonych za koncie ZFŚS przed przekształceniem w spółkę akcyjną, płatnik kierował się kryteriami wskazanymi w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Analizując zgromadzony w aktach materiał dowodowy sąd I instancji zwrócił uwagę, że jeśli chodzi o bony towarowe przyznawane w latach 2004-2010, to nie mogło być mowy o uzależnieniu przyznania prawa do tych świadczeń od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, skoro świadczenia te przyznawano w zasadzie wszystkim pracownikom, a jedynym kryterium różnicującym kwotę była wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy w (...) S.A., które to kryterium wprowadzono dopiero w 2006 r. Nawet jednak w takim układzie brak było danych określających, na jakiej podstawie płatnik dokonywał dalszego różnicowania sytuacji tych osób i jakie kryteria decydowały o tym, że konkretna osoba dostanie bon o określonej wartości. Zdaniem sądu okręgowego oznacza to, że pracodawca nie różnicował sytuacji pracowników, skoro uważał, że wszystkie zatrudnione u niego osoby, których wynagrodzenie mieściło się w określonych „widelkach” są uprawnione do wyżej opisanych świadczeń z ZFŚS. Odnośnie bonów towarowych przyznanych w latach 2004-2005, sąd I instancji akcentował, że świadczenia te przyznawane były wszystkim zatrudnionym w danym momencie u płatnika pracownikom. Nie brano przy ich przyznawaniu pod uwagę kryterium dochodu – nawet w aspekcie zawężonym do wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy świadczonej na rzecz płatnika. W takich okolicznościach nie można w ogóle mówić, by płatnik kierował się jakimkolwiek kryterium socjalnym. Sąd okręgowy nie podzielił nadto argumentacji, że kryterium wynagrodzenia brutto uprawnionego pracownika było wystarczające, gdyż pozwalało na różnicowanie wysokości świadczeń. O zastosowaniu kryterium socjalnego nie przesądza również to, że pracownicy otrzymywali świadczenia z ZFŚS w zróżnicowanej wysokości.

Zdaniem sądu okręgowego również jednorazowa wypłata w maju 2007 r. z zaległego niewypłaconego ZFŚS każdemu ówczesnie zatrudnionemu pracownikowi kwoty 1.234 zł – związana z przekształceniem przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną – została dokonana z całkowitym pominięciem zasady dysponowania środkami funduszu, określonej w art. 8 ust. 1. Pracodawca przyznając tę kwotę nie różnicował sytuacji pracowników. Jedynym warunkiem koniecznym był fakt zatrudnienia.

W konsekwencji sąd okręgowy przyjął, że pomimo iż środki na bony towarowe i jednorazową wypłatę w maju 2007 r. pochodziły z funduszu świadczeń socjalnych, to sposób dysponowania nimi pozostawał w sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Przyznanie tych świadczeń nie było zależne od sytuacji majątkowej, życiowej czy rodzinnej uprawnionych, lecz zależało wyłącznie od wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika (bony), bądź od faktu samego zatrudnienia u płatnika (jednorazowe świadczenie z ZFŚS). Wartość tych świadczeń sąd I instancji uznał za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1

ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych) i w analizowanej sprawie nie zachodziło wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia.

Dalej sąd okręgowy podzielił pogląd, że kryterium socjalne wskazane w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych odnosi się wyłącznie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy zaś innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. pkt 1 ustawy, w tym finansowania imprezy z okazji Dnia Pracownika (...). Skoro zaś obowiązujący u płatnika Regulamin umożliwiał wydatkowanie świadczeń na inne cele socjalne, możliwe było ustalenie odmiennych zasad korzystania z tych świadczeń np. powszechnej dostępności na równych zasadach do ww. imprezy. Różnicowanie zasad korzystania z takiej formy działalności socjalnej jak finansowanie Dnia Pracownika (...) od kryterium socjalnego niweczyłoby i zaprzeczało istocie tej integracyjnej imprezy. Z tych względów sąd I instancji stwierdził, że środki przeznaczone na ten cel zostały wydatkowane zgodnie z prawem wewnętrznym obowiązującym u płatnika. Nie można ich oceniać jako świadczenia dodatkowego pracodawcy, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Bony z okazji Dnia Pracownika(...)mogły być spożytkowane jedynie w czasie trwania imprezy integracyjnej połączonej z obchodami Dnia R. i to jedynie na konsumpcję różnych produktów spożywczych (np. szaszłyki, kiełbaski itp.). Natomiast świadczenie gotówkowe wypłacone w czerwcu 2010 r. w jednakowej kwocie wszystkim pracownikom spółki, pomimo że formalnie miało być przeznaczone na uczestniczenie w imprezie zakładowej, mogło być spożytkowane przez konkretną osobę na cel dowolny, pozostawało bowiem poza kontrolą pracodawcy, w jaki sposób zostanie wykorzystane.

Apelacje od wyroku złożył organ rentowy oraz płatnik.

Organ rentowy zaskarżył wyrok co do punktu I. i III. zarzucając naruszenie art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, polegające na błędnej wykładni i zastosowaniu, poprzez uznanie, że pracodawca ma prawo w ustalonym przez siebie regulaminie wewnętrznym określić zasady przyznawania ulgowych usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS, z pominięciem tzw. „kryterium socjalnego”, podczas gdy treść art. 8 ust. 1 ustawy wyraźnie wyklucza dowolność pracodawcy w tym zakresie, oraz błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na uznaniu, że bony konsumpcyjne rozdawane pracownikom w związku z udziałem w imprezie okolicznościowej pod nazwą „Dzień Pracownika (...)” organizowanej co roku przez płatnika dla swoich pracowników nie stanowiły ulgowego świadczenia czy też usługi w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i nie wymagały zastosowania tzw. „kryterium socjalnego”. W oparciu o takie zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie o istocie sprawy odmiennie niż to uczynił sąd I instancji i oddalenie odwołań od decyzji nr (...) dotyczącej K. O. oraz decyzji nr (...) dotyczącej M. N., w całości i zasądzenie na rzecz ZUS kosztów zastępstwa procesowego przed sądem II instancji.

Płatnik składek (...) S.A. w R. zaskarżył wyrok co do punktów II., IV., V. i VI. zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego w postaci art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe i art. 2 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Płatnik zakwestionował także ustalenia, że spółka (...) S.A. nie uwzględniła kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z Funduszu i nie różnicowała sytuacji pracowników przy rozdziale świadczeń przekazanych pracownikom oraz zarzucił obrazę art. 6 k.c. w związku z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1 k.p.c., art. 245 k.p.c., 258 i następnymi k.p.c. i 299 i 300 k.p.c., poprzez niezasadne przyjęcie, że (...) S.A. w zakresie przekazania świątecznych bonów towarowych i wypłaty w maju 2007 r. świadczenia z nadwyżki środków zgromadzonych na koncie ZFŚS, nie wykazała, że przyznając owe świadczenia kierowała się kryteriami przewidzianymi ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, podczas gdy okoliczności te zostały w sprawie wykazane poprzez dokumenty urzędowe (dokumentacja ZUS), dokumenty prywatne (w szczególności zgłoszone wraz z pismem z dnia 10. sierpnia 2011 r.), a ponadto zeznania świadków i przesłuchanie strony, którym sąd dał wiarę, uznając je za spójne i logiczne. Zdaniem apelującego sąd okręgowy naruszył również art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazanie podstawy faktycznej i niewyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w zakresie pkt V. wyroku,

w którym sąd okręgowy oddalił w całości odwołania od decyzji (...), (...) i (...), w uzasadnieniu wyroku (str. 14) wskazując jedynie, że uznał je za bezzasadne. Z uwagi na powyższe płatnik wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie i orzeczenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe, w odniesieniu do zainteresowanych stanowią kwoty dotychczas deklarowane przez Spółkę (...) S.A. (płatnika składek), oraz zwrotu kosztów procesu, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi okręgowemu.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja płatnika zasługiwała częściowo na uwzględnienie, natomiast apelacja organu rentowego jest w całości niezasadna.

Ustalenia istotne dla rozstrzygnięcia sporu nie były między stronami sporne. Syntetycznie ujmując stan sprawy wskazać należy, że płatnik w okresie od 2004 r. do 2010 r. wypłacał swoim pracownikom świadczenia z ZFŚS trojkiego rodzaju: bony z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, bony z okazji dnia pracownika (...) S.A. oraz wypłatę nadwyżki z tytułu restrukturyzacji przedsiębiorstwa. W odniesieniu do bonów z okazji świąt kościelnych, zgodnie z regulaminem obowiązującym w spółce od 12 grudnia 2001 r. do kwietnia 2006 r. (włącznie) jedynymi kryteriami wypłaty tych świadczeń z ZFŚS był wymiar czasu pracy oraz okres zatrudnienia. Od grudnia 2006 r., tj. od wydania kolejnego regulaminu pracodawca uzależnił rozdzielanie świadczeń socjalnych z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Świąt Bożego Narodzenia od kryterium wysokości średniego wynagrodzenia pracowników z trzech ostatnich miesięcy. W każdym kolejnym regulaminie (obowiązującym do końca okresów objętych zaskarżonymi decyzjami) przyjęto analogiczne kryterium odnośnie wypłaty ww. świadczeń, z tym, że niekiedy ostatnie wynagrodzenie pracownika obliczano nie z trzech lecz z dwóch ostatnich miesięcy. Wysokość bonów w okresie od grudnia 2006 r. do 2010 r. zależała zatem od tego, w których „widelkach” pracownik się mieścił, a wynikającą z tego zasadą było, że osoby zarabiające najmniej otrzymywały najwyższe bony. W regulaminach z dnia 8 grudnia 2006 r. i 1 kwietnia 2009 r. przewidziano, że pracownicy mieszczący się w górnych „widelkach” tj. zarabiający najwięcej, w ogóle nie otrzymują świątecznych bonów towarowych. Niekwestionowane jest także ustalenie, że w czerwcu 2006 r., czerwcu 2007 r., czerwcu 2008 r. i czerwcu 2010 r. płatnik przyznał pracownikom świadczenia z okazji Dnia Pracownika (...). Były one przeznaczone na zakup produktów do konsumpcji, a ich wysokość nie była zależna od wysokości zarobków pracowników. Odnośnie natomiast ostatniej z kategorii analizowanych świadczeń niesporne jest również, że jednorazowa wypłata z ZFŚS kwoty po 1.234 zł w maju 2007 r. wiązała się z prywatyzacją płatnika z przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną. Każdy z pracowników otrzymał w związku z tym świadczenie w takiej samej kwocie.

W tych niekwestionowanych okolicznościach sporna była wyłącznie ocena prawna działań płatnika, związanych z przyznawaniem poszczególnych świadczeń z ZFŚS. Dokonując własnej wykładni podstaw prawnych rozstrzygnięcia sąd apelacyjny odmiennie od sądu okręgowego ocenił charakter świadczeń w postaci bonów wypłacanych przez pracodawcę od grudnia 2006 r. do 2010 r. z okazji świąt kościelnych oraz podzielił stanowisko sądu I instancji co do wypłaconych świadczeń z okazji dnia pracownika i z tytułu nadwyżki związanej z restrukturyzacją przedsiębiorstwa.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r., Nr 205, poz. 1585 ze zm., zwanej dalej jako ustawa systemowa). Natomiast zgodnie z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, co wynika z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej. Z mocy delegacji zawartej w art. 21 tej ustawy obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W § 2 ust. 1 tego rozporządzenia wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne

w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Co prawda do dnia 30 stycznia 2004 r. rozporządzenie w § 2 zawierało punkt 12, obecnie uchylony, o treści: „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem że nie podlegają one wymianie na pieniądze - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”, jednak uchylenie tego przepisu nie wyklucza przyjęcia, że bony towarowe nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie. Regulacja § 2 pkt 19 jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia.

Analiza zachowania pracodawcy realizującego cele socjalne oczywiście powinna uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w każdym przypadku, który budzi wątpliwości. Należy przy tym uwzględnić, że obowiązek pracodawcy zaspokajania w miarę możliwości i warunków potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników wynika z art. 16 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm.) jest jedną z podstawowych zasad prawa pracy. Ustawodawca w art. 94 pkt 8 k.p. nałożył na pracodawcę obowiązek zaspokajania w miarę posiadanych środków socjalnych potrzeb pracowników. Pracodawcy nie mają zatem bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, gdyż przepisy kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej działalności. By nie dopuścić do zupełnej dowolności w omawianym zakresie, obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników został warunkowo ujęty w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U.2012.592 j.t., zwanej dalej także jako ustawa o z.f.s.s), uprawniając pracodawców do modyfikacji w prawie wewnątrzzakładowym (w układach zbiorowych pracy) obowiązków wynikających z ustawy, aby umożliwić im uzależnienie działalności socjalnej od posiadanych warunków i możliwości. Nie można pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. W myśl art. 1 ust. 1 ustawa z dnia 4 marca 1994 r. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że fundusz został uruchomiony. Bez wątpienia zatem pojęcie socjalny utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Z kolei zasady gospodarowania funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych, sposobem ich gromadzenia i wydatkowania. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się zatem świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu zakładowa działalność socjalna.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. definiuje w art. 2 pkt. 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość zakupu ze środków funduszu m. in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie funduszu oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie bonów lub paczek następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy), a to w myśl art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4.03.1994 r. który stanowi, 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; 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. Ustawa nie nakazuje zatem pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu. Pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy stawia jedynie wymóg uzależnienia świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu.

Zdaniem sądu apelacyjnego przywołane przepisy prawa pozwalają na wniosek, że analiza realności kryterium przyznawania świadczeń jest o tyle istotna, o ile budzi wątpliwości realizacja przez pracodawcę celu socjalnego świadczenia, natomiast brak dotrzymania przez pracodawcę ustalonych w regulaminie kryteriów przyznania świadczenia, przy ewidentnej realizacji celu socjalnego świadczenia w żadnym razie nie może dyskredytować świadczenia i arbitralnie przesądzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych, a tym samym o wynagrodzeniowej naturze świadczenia. Należy przy tym podkreślić, że jedyna sankcja ustawowo sformułowana za naruszenie przepisów ustawy sprowadza się do art. 8 ust. 3. Związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz oraz art. 12a. Kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny; W sprawach, o których mowa w ust. 1, orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Subsumpcja wskazanych wyżej podstaw prawnych rozstrzygnięcia ze stanem faktycznym sprawy, w opinii sądu apelacyjnego przesądza, że bony towarowe wypłacane pracownikom do kwietnia 2006 r. były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne, a waloru takiego zdecydowanie nie mają bony przyznawane od grudnia 2006 r. (włącznie). Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych w tym okresie zostały wypłacone z zasobów funduszu świadczeń socjalnych i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Faktycznie, były wypłacane najwyżej dwa razy w roku w czasie świątecznym i w różnej wysokości. W tym przypadku także organ rentowy nie kwestionował treści regulaminu, jak też okoliczności, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości. Regulamin obowiązujący w zakładzie pracy płatnika regulował natomiast, że przyznanie bonów świątecznych z Funduszu uzależnione jest od średniego wynagrodzenia brutto pracownika z ostatnich dwóch (lub trzech miesięcy), regulując widełki poszczególnych wynagrodzeń i odpowiadającą im wysokość bonów. W ocenie sądu apelacyjnego takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń, także przy uwzględnieniu małego środowiska pracy i miejsca zamieszkania pracowników oraz znajomości dokumentacji osobowej pracowników, jak i w aspekcie ubiegania się przez nich o zapomogi, należy uznać za dopuszczalne w świetle omówionych wyżej regulacji ustawy o z.f.ś.s. Zasadą wynikająca z analizowanej regulacji było przecież to, że osoby zarabiające najmniej tj. mieszczące się w dolnych „widełkach” uzyskiwały bony w najwyższej wysokości, a w regulaminach z 8 grudnia 2006 r. oraz z 1 kwietnia 2009 r. przewidziano nawet, że osoby o najwyższych wynagrodzeniach w ogóle nie posiadają uprawnień do otrzymania tych bonów. Nie bez znaczenia dla dokonanej oceny jest również ustalenie, że zarobki znakomitej większości pracowników były bardzo niskie, kształtowały się na poziomie znacznie odbiegającym od przeciętnego krajowego wynagrodzenia. Poza tym jak wynika z zeznań wszystkich osób przesłuchanych w toku postępowania pracodawca przyznając bony dobrze orientował się w jakiej sytuacji życiowej i rodzinnej znajdował się konkretny pracownik, bowiem miejscowość siedziby spółki jest niewielka, a w spółce często pracowały całe rodziny. Częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikały poniekąd również z akt osobowych pracownika, czy ze zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego. Płatnik posiadał także dokładne informacje o liczbie dzieci danego pracownika, ponieważ otrzymywały one paczki świąteczne ze słodyczami. W ocenie sądu apelacyjnego informacje o stanie socjalnym pracowników zebrane przez płatnika w powyższy sposób wespół z postanowieniem

obowiązującego regulaminu były więc wystarczające do uznania wypłaty świadczeń z ZFŚS od grudnia 2006 r. za zgodne z przepisami ustawy o z.f.ś.s. Skoro pracodawca zgodnie z regulaminem określającym kryteria przyznawania świadczeń z ZFŚS od grudnia 2006 r. uzależnił wysokość bonów od wysokości wynagrodzenia pracownika, przy uwzględnieniu jego sytuacji rodzinno-bytowej także na podstawie akt osobowych pracownika, w tym informacji o ewentualnym ubieganiu się o zapomogę przez pracowników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, to płatnik zdołał wykazać, że przyznając bony kierował się sytuacją socjalną swych pracowników z zastosowaniem określonych w regulaminie kryteriów i trybu oraz w zgodzie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyklucza tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1. Jest to przepis bezwzględnie obowiązujący, którego brzmienie nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej kwalifikacji wniosków. Przepis określający kryteria socjalne jest jednak ogólnikowy i nie zawiera żadnych wskazówek co do gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej, życiowej czy dochodach osób uprawnionych.

W szczególności ustawodawca pozostawiając w tej mierze swobodę pracodawcy i załozce pracowników nie zdefiniował żadnych kryteriów ani progów, jakie winny być brane pod uwagę, a tym samym nie określił sposobu dokumentowania sytuacji uprawniających do świadczeń socjalnych. Wobec treści prawa nie można więc odrzucić założenia, że informacje o pracownikach pracodawca zbiera samodzielnie, na podstawie rozmów i znajomości z pracownikami, względnie z wiadomości przekazywanych przez innych pracowników czy też ich bezpośrednich przełożonych. Niewątpliwie, częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikają również z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. Właściwym sposobem zdobycia informacji uzupełniających o sytuacji osób uprawnionych mogą być również ich oświadczenia, składane w dowolnej formie, choć możliwe jest też określenie przez pracodawcę wzoru, czy choćby tylko zakresu informacji. W kontekście obowiązujących regulacji właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być nawet ich oświadczenia anonimowe lub też dokonanie anonimowego rozpoznania. Informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej można zatem czerpać także od współpracowników, bezpośrednich przełożonych, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami, jak również z powszechnej informacji związanej z małym środowiskiem zamieszkiwania i zatrudnienia.

W konsekwencji, sąd apelacyjny nie podzielił poglądu sądu okręgowego, że płatnik nie wykazał, aby przyznanie bonów uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników ponieważ niewystarczające jest w tym zakresie kryterium wysokości wynagrodzenia pracownika. Z uzasadnienia rozstrzygnięcia zdaje się wynikać, że konstatacja sądu I instancji zasadniczo oparta została na stwierdzeniu braku prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym braku zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach w rodzinie pracownika, co w ocenie sądu apelacyjnego nie może jednak mieć rozstrzygającego znaczenia. Tego rodzaju obowiązek nie wynika bowiem z przepisów, które dopuszczają możliwość powzięcia wiedzy o sytuacji pracowników bez szczególnie sformalizowanych działań. Ustawodawca nie określił formy, w jakiej pracodawca zobligowany jest weryfikować sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, ani też nie przesądził o najwłaściwszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników.

Należy mieć przy tym na względzie, że decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z funduszu socjalnego na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami funduszu pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a u.z.f.ś.s.). Trzeba w związku z tym zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika były związki zawodowe, których przedstawiciel każdorazowo własnoręcznie podpisem potwierdzał ustalone w regulaminie kryteria przyznawania świadczeń. Ani więc przedstawiciele związków zawodowych, ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie,

którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu.

Sąd apelacyjny miał na uwadze najnowszy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia z 20 czerwca 2012 r. (I UK 140/12), w którym Sąd ten potwierdził, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz.U. z 2012 r poz. 592) wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Sąd Najwyższy tym razem uznał jednoznacznie, że o ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przyznanie zaś świadczenia poza wymaganym trybem – nawet za zgodą organizacji związkowej – oznacza naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jednak jak wynika z powyższego w niniejszej sprawie organ rentowy nie zdołał miarodajnie wykazać, aby płatnik przyznając bony nie kierował się sytuacją socjalną swych pracowników tym z zastosowaniem określonych w regulaminie kryteriów i trybu.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, sąd apelacyjny doszedł do przekonania, że wypłata bonów świątecznych poczynszy od grudnia 2006 r. zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem była zależna od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Bonów tych nie można więc traktować jako przychodu w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który stanowi podstawę wymiaru składek.

Z analogiczną argumentacją prawną sąd apelacyjny ocenił, że spółka (...) nie wykazała, aby przyznając świadczenia z tytułu świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy do kwietnia 2006 r. (włącznie) kierowała się kryteriami wskazanymi w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Jak wynika z treści obowiązującego w tym czasie regulaminu płatnik przyznając bony kierował się jedynie kryterium czasu pracy oraz okresem jej świadczenia. Brak jest jakichkolwiek dowodów na to by owe świadczenia były różnicowane w zależności choćby od zarobków określonej osoby. Ponieważ ustawodawca jednoznacznie wskazał, jakie kryteria socjalne powinny decydować o przyznaniu, czy o wysokości świadczeń tj. sytuacja życiowa, rodzinna i materialna, to z pewnością do żadnej z wymienionych kategorii nie można zaliczyć stażu ani wymiaru czasu pracy u danego pracodawcy. Choć zatem w analizowanej sprawie można przyjąć, że pracodawca znał sytuację życiową i rodzinną swoich pracowników, to z treści obowiązującego do kwietnia 2006 r. regulaminu wynika, że przyznając w tym okresie świąteczne bony kierował się innymi kryteriami, wyraźnie nie socjalnymi lecz pracowniczymi. Oznacza to, że płatnik wydatkował te środki z ZFŚS bez uwzględnienia kryterium socjalnego. Dlatego też organ rentowy oraz sąd I instancji zasadnie w tej mierze uznali, że równowartość bonów wypłaconych do kwietnia 2006 r. winna zostać zadeklarowana przez płatnika do składek na ubezpieczenia społeczne.

Odnosnie świadczeń wypłaconych przez płatnika pracownikom w związku z Dniem Pracownika (...), sąd apelacyjny zważył wbrew twierdzeniom apelacji organu rentowego, że nie miały one charakteru ulgowej usługi lub świadczenia, do których ma zastosowanie art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Organ rentowy wadliwie przyjął, że wspomniany przepis odnosi się do całości działalności socjalnej zakładu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 października 2008 r., sygn. akt II PK 74/08, jednoznacznie wskazał, że „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. 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”. Kryterium socjalne wskazane w art. 8 ust. 1 tej ustawy odnosi się zatem wyłącznie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy zaś innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. pkt 1 ustawy, w tym finansowania imprezy integracyjnej dla pracowników, jak np. z okazji Dnia Pracownika (...). Obowiązujący w spółce regulamin świadczeń socjalnych przewidywał, że świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych mogą zostać przeznaczone m.in. na finansowanie imprez okolicznościowych wraz z zakupem symbolicznych upominków i organizację skromnych poczęstunków (§ 4 pkt 7). Skoro tak, to możliwym było ustalenie odmiennych zasad korzystania z tych świadczeń, w tym powszechnej dostępności na równych zasadach

do ww. imprezy. Różnicowanie zasad korzystania z takiej formy działalności socjalnej w oparciu o kryterium socjalne zaprzeczałoby integracyjnej istocie imprezy. Pracownicy zamiast łączyć się, zostaliby podzieleni. Za zbyt daleko idącą interpretację, która nie wynika treści przepisów, należy też uznać założenie organu rentowego, że finansowanie imprezy okolicznościowej mogłoby nie podlegać oskładkowaniu jedynie w przypadku gdyby impreza ta w całości organizowana była przez płatnika. Zdaniem sądu apelacyjnego podstawy takiej nie stwarzają obowiązujące regulacje prawne, a pracodawca mógł swoje święto połączyć z imprezą organizowaną przez inny podmiot. Należy też mieć na uwadze, że za przyznane pracownikom bony konsumpcyjne w związku z konkretną imprezą okolicznościową mogli oni nabywać usługi gastronomiczne i korzystać z organizowanego tam poczęstunku, co miało skłonić pracowników do wspólnego spędzenia czasu w tym samym miejscu. Z tych przyczyn wypłata świadczeń z okazji Dnia Pracownika (...) nie musiała być poprzedzona badaniem stanu majątkowego i rodzinnego pracownika. Środki przeznaczone na ten cel zostały wydatkowane zgodnie z prawem wewnętrznym obowiązującym u płatnika. Nie można ich więc oceniać jako świadczenia dodatkowego pracodawcy, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Tożsamy pogląd sąd apelacyjny zajął odnośnie świadczenia wypłaconego w gotówce w związku z dniem pracownika (...) w czerwcu 2010 r., albowiem sposób wykorzystania tego świadczenia nie może arbitralnie przesądzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych. Jak wynika z materiału dowodowego sprawy, wartości gotówkowe płatnik przekazał pracownikom z przeznaczeniem na uczestnictwo w imprezie pracowniczej. Fakt, że poza kontrolą pracodawcy pozostało rzeczywiste spożytkowanie wskazanej kwoty, nie może dyskredytować tego świadczenia jako socjalnego. Zgodnie z ustawą liczy się cel i źródło przeznaczonych świadczeń z ZFŚS, natomiast sposób ich rozdysponowania nie wpisuje się w katalog przesłanek prawnych podlegających ocenie organu rentowego. Istotne przy tym jest, że tego rodzaju impreza integracyjna faktycznie się odbyła i pracownicy mieli możliwość wzięcia udziału w tej imprezie.

Sąd apelacyjny podzielił również stanowisko sądu okręgowego, że jednorazowa wypłata w maju 2007 r. z zaległego niewypłaconego ZFŚS każdemu ówczesnie zatrudnionemu pracownikowi kwoty 1.234 zł - związana z prywatyzacją przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną - została dokonana z całkowitym pominięciem zasady dysponowania środkami funduszu, określonej w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Pracodawca przyznając tą kwotę nie różnicował sytuacji pracowników, skoro uważał, że wszystkie zatrudnione u niego osoby w tym momencie - bez względu na to ile zarabiał, z ilu osób składała się ich rodzina, czy mieli jakieś szczególne potrzeby - otrzymały świadczenie w identycznej wysokości. Jedynym warunkiem koniecznym do otrzymania tej kwoty był sam fakt zatrudnienia w spółce. Świadczenie to nie mogło więc zostać uznane w sensie prawnym jako świadczenie socjalne.

W tym stanie rzeczy sąd apelacyjny, działając na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i poprzedzające go decyzje organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 r. w ten sposób, że ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zainteresowanych M. N., E. K. i I. N. nie stanowi wartość bonów towarowych za: grudzień 2006 r., marzec i grudzień 2007 r., marzec 2008 r., grudzień 2008 r., kwiecień 2009 r., grudzień 2009 r., kwiecień 2010 r. oraz wartość świadczeń wypłaconych M. N. z okazji Dnia Pracownika (...) za czerwiec 2010 r. (pkt 1 i 2 wyroku). W pozostałym zakresie sąd apelacyjny, w oparciu o treść art. 385 k.p.c. oddalił apelację płatnika oraz w całości oddalił apelację organu rentowego (pkt 3 i 4 wyroku). O kosztach procesu sąd apelacyjny orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. przyjmując, że zgodnie z ostatecznym wynikiem sprawy, żądania stron uległy jedynie częściowemu uwzględnieniu w podobnym zakresie, a poniesione przez strony koszty procesu przed sądem I i II instancji są zbliżone co do wysokości, jako że obie były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników.