

Sygn. akt III AUa 932/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 kwietnia 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Sędziowie:	SSA Romana Mrotek (spr.) SSO del. Beata Górńska
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2013 r. w Szczecinie

sprawy (...) Spółki Akcyjnej w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych M. G., L. G., E. G., W. G., A. W., S. W.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne

na skutek apelacji wnioskodawczynie, organu rentowego

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

z dnia 2 lipca 2012 r. sygn. akt VII U 1256/11

oddala apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Zofia Rybicka - Szkibiel SSO del. Beata Górńska

Sygn. akt III AUa 932/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe W. G., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 r. – 2.181,27 zł, w październiku 2004 r. – 1.729,29 zł, w grudniu 2004 r. – 1.447,08 zł, w marcu 2005 r. – 1.343,08 zł, w grudniu 2005 r. – 1.463,28 zł, w kwietniu 2006 r. – 2.135,82 zł, w czerwcu 2006 r. – 2.099,41 zł, w grudniu 2006 r. – 2.570,65 zł, w marcu 2007 r. – 2.189,59 zł, w maju 2007 r. – 3.022,24 zł, w czerwcu 2007 r. – 2.323,92 zł, w grudniu 2007 r. – 2.525,36 zł, w marcu 2008 r. – 2.852,89 zł, w czerwcu 2008 r. – 2.105,10 zł, w grudniu 2008 r. – 2.020,89 zł, w

kwietniu 2009 r. – 1.629,86 zł, w grudniu 2009 r. – 2.866,06 zł, w kwietniu 2010 r. – 3.260,95 zł, w czerwcu 2010 r. – 2.866,30 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe E. G., podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 r. – 1.433,92 zł, w październiku 2004 r. – 1.764,96 zł, w grudniu 2004 r. – 1.531,38 zł, w marcu 2005 r. – 1.395,50 zł, w grudniu 2005 r. – 1.788,80 zł, w kwietniu 2006 r. – 1.759,47 zł, w czerwcu 2006 r. – 1.681,08 zł, w grudniu 2006 r. – 1.903,60 zł, w marcu 2007 r. – 1.913,14 zł, w maju 2007 r. – 2.762,44 zł, w czerwcu 2007 r. – 1.786,00 zł, w grudniu 2007 r. – 1.979,65 zł, w marcu 2008 r. – 1.868,54 zł, w czerwcu 2008 r. – 1.700,76 zł, w grudniu 2008 r. – 2.194,76 zł, w kwietniu 2009 r. – 2.023,58 zł, w grudniu 2009 r. – 2.188,16 zł, w kwietniu 2010 r. – 2.208,57 zł, w czerwcu 2010 r. – 1.862,52 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe L. G., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 r. – 2.008,07 zł, w październiku 2004 r. – 2.307,60 zł, w grudniu 2004 r. – 2.170,90 zł, w marcu 2005 r. – 2.048,40 zł, w grudniu 2005 r. – 2.286,90 zł, w kwietniu 2006 r. – 2.385,00 zł, w czerwcu 2006 r. – 2.410,00 zł, w grudniu 2006 r. – 3.076,58 zł, w marcu 2007 r. – 2.648,50 zł, w maju 2007 r. – 3.726,00 zł, w czerwcu 2007 r. – 2.615,00 zł, w grudniu 2007 r. – 2.862,00 zł, w marcu 2008 r. – 2.747,00 zł, w czerwcu 2008 r. – 2.299,20 zł, w grudniu 2008 r. – 3.318,00 zł, w grudniu 2009 r. – 3.358,53 zł, w kwietniu 2010 r. – 3.581,96 zł, w czerwcu 2010 r. – 3.632,13 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe M. G., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 r. – 1.172,15 zł, w październiku 2004 r. – 1.267,38 zł, w grudniu 2004 r. – 1.212,11 zł, w marcu 2005 r. – 1.076,85 zł, w grudniu 2005 r. – 1.331,55 zł, w czerwcu 2010 r. – 1.434,16 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe S. W., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownika u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła w kwietniu 2004 r. – 2.328,11 zł.

Decyzją z dnia 28 kwietnia 2011 r., nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe A. W., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w grudniu 2007 r. – 1.885,36 zł, w marcu 2008 r. – 1.777,04 zł, w czerwcu 2008 r. – 1.613,20 zł, w grudniu 2008 r. – 2.107,21 zł, w kwietniu 2009 r. – 1.922,10 zł, w grudniu 2009 r. – 2.178,89 zł, w kwietniu 2010 r. – 2.155,39 zł, w czerwcu 2010 r. – 2.062,61 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 tych 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 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm. - dalej jako rozporządzenie z 1998 r.) i art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r. nr 592 ze zm. - dalej jako ustawa o z.f.ś.s.) oraz błędne ustalenia faktyczne, z których wynika, że płatnik nie uwzględnił kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS przy rozdziale bonów dla pracowników. Co do świadczeń przyznanych w związku z imprezą integracyjną o nazwie 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 pracowników spółki było

niewystarczające. Kryterium to nie odzwierciedla w pełni faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu.

Wyrokiem z 2 lipca 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił odwołanie dotyczące decyzji z dnia 28 kwietnia 2011 roku nr (...) (pkt 1), zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 roku nr (...) w ten sposób, iż ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego A. W. nie stanowi wartość bonów towarowych za: grudzień 2007, marzec 2008, grudzień 2008, kwiecień 2009, grudzień 2009, kwiecień 2010 oraz wartość bonów towarowych wypłaconych z okazji Dnia Pracownika (...) S.A za miesiące: czerwiec 2008 i czerwiec 2010 sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (pkt II), w pozostałym zakresie dotyczącym decyzji nr (...) oddalił odwołanie (pkt III), zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 roku nr (...) w ten sposób, iż ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego W. G. nie stanowi wartość bonów towarowych za: grudzień 2006, marzec 2007, grudzień 2007, marzec 2008, grudzień 2008, kwiecień 2009, grudzień 2009, kwiecień 2010 oraz wartość bonów towarowych wypłaconych z okazji Dnia Pracownika (...) S.A za miesiące: czerwiec 2006, czerwiec 2007, czerwiec 2008, czerwiec 2010 sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (pkt IV), w pozostałym zakresie dotyczącym decyzji nr (...) oddalił odwołanie (pkt V), zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 roku nr (...) w ten sposób, iż ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej E. G. nie stanowi wartość bonów towarowych za: grudzień 2006, marzec 2007, grudzień 2007, marzec 2008, grudzień 2008, kwiecień 2009, grudzień 2009, kwiecień 2010 oraz wartość bonów towarowych wypłaconych z okazji Dnia Pracownika (...) S.A za miesiące: czerwiec 2006, czerwiec 2007, czerwiec 2008, czerwiec 2010 sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (pkt VI), w pozostałym zakresie dotyczącym decyzji nr (...) oddalił odwołanie (pkt VII), zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 roku nr (...) w ten sposób, iż ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego L. G. nie stanowi wartość bonów towarowych za: grudzień 2006, marzec 2007, grudzień 2007, marzec 2008, grudzień 2008, kwiecień 2009, grudzień 2009, kwiecień 2010 oraz wartość bonów towarowych wypłaconych z okazji Dnia Pracownika (...) S.A za miesiące: czerwiec 2006, czerwiec 2007, czerwiec 2008, czerwiec 2010 sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (pkt VIII), w pozostałym zakresie dotyczącym decyzji nr (...) oddalił odwołanie (pkt IX), zmienił zaskarżoną decyzję organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 roku nr (...) w ten sposób, iż ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanego M. G. nie stanowi wartość bonu towarowego wypłaconego z okazji Dnia Pracownika (...) S.A za miesiąc czerwiec 2010 sfinansowanego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (pkt X), w pozostałym zakresie dotyczącym decyzji nr (...) oddalił odwołanie (pkt XI), ponadto zasądził od (...) Spółki Akcyjnej w R. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. częściowy zwrot kosztów zastępstwa procesowego, a w pozostałym zakresie odstąpił od obciążenia płatnika kosztami procesu.

Sąd Okręgowy ustalił, że w (...) S.A. w R. obowiązuje regulamin funduszu świadczeń socjalnych. 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. Płatnik sporządzał także preliminarz wydatków na dany rok, określający z góry wysokość kwot przeznaczonych na pożyczki, remonty mieszkań, zapomogi, świadczenia okazjonalne oraz imprezy integracyjne. Preliminarz był uzgadniany ze związkami zawodowymi. Stosownie do treści § 4 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.

Początkowo jedynymi kryteriami wypłaty świadczeń z ZFŚS był wymiar czasu pracy oraz okres zatrudnienia. Dopiero od grudnia 2006 roku pracodawca uzależnił rozdzielanie bonów świątecznych od kryterium wysokości średniego wynagrodzenia pracowników z trzech ostatnich miesięcy. Z kolejnych regulaminach przyjęto analogiczne kryterium odnośnie wypłaty ww. świadczeń, z tym, że wysokość bonów zależała od tego, w jakim przedziale kwotowym mieściło się wynagrodzenie.

W latach 2004-2010 płatnik przyznał pracownikom bony z okazji świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkanocy. Natomiast w czerwcu 2006 roku, w czerwcu 2007 roku, w czerwcu 2008 roku i w czerwcu 2010 roku płatnik przyznał pracownikom świadczenia z okazji Dnia Pracownika (...). Były one przeznaczone na zakup produktów konsumpcyjnych. Wysokość wypłaty przedmiotowego świadczenia nie była zależna od wysokości zarobków pracowników. Ponadto w maju 2007 roku 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 ówczesnie zatrudnionych pracowników. Każdy z nich otrzymał świadczenie w takiej samej kwocie.

Spółka (...) w latach 2004-2010 przyznała W. G., E. G., L. G., M. G., S. W. oraz A. W. bony świąteczne ze środków ZFŚS. Ponadto W. G., E. G., L. G., M. G. i A. W. przyznano bony z okazji Dnia Pracownika (...) oraz świadczenie pieniężne. W. G., E. G. i L. G. wręczono też jednorazową kwotę 1.234 zł. Płatnik nie doliczył wartości powyższych świadczeń do przychodów pracowników stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Na podstawie art. 18 ust. 1 oraz art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r., nr 153, poz. 1227 ze zm. - dalej jako ustawa systemowa) w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm. – dalej jako ustawa o p.d.o.f.) i § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku w zw. z art. 2 i 8 ustawy o z.f.ś.s. Sąd Okręgowy uznał odwołane płatnika za uzasadnione w części. Spółka (...) nie wykazała, aby przyznając świadczenia w postaci bonów towarowych wydawanych do kwietnia 2006 roku oraz w zakresie wypłaty świadczenia z nadwyżki środków zgromadzonych za koncie ZFŚS, kierowała się kryteriami wskazanymi w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Analizując zgromadzony w aktach materiał dowodowy sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że jeśli chodzi o bony towarowe przyznawane do kwietnia 2006 roku, to nie mogło być mowy o uzależnieniu przyznania prawa do tych świadczeń od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników. Jedynymi kryteriami różnicującym kwotę był czas pracy oraz okres jej świadczenia, a nie wysokość zarobków. To kryterium wprowadzono dopiero od grudnia 2006 roku, różnicując wysokość bonów od „widełek”, w których mieściło się wynagrodzenie pracownika. Przyznając bony pracodawca orientował się w sytuacji życiowej i rodzinnej konkretnej osoby. Miejscowość, w której mieści się siedziba spółki zamieszkuje niespełna 3.000 osób, w zakładzie pracy pracują niekiedy całe rodziny, ilość posiadanych dzieci wynika z ilości przyznawanych paczek świątecznych. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy uznał, że wypłata bonów świątecznych od grudnia 2006 roku była zależna od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób i nie można ich traktować jako przychodu w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f.

Zdaniem sądu pierwszej instancji również jednorazowa wypłata w maju 2007 roku 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 ustawy o z.f.ś.s. Pracodawca przyznając tę kwotę nie różnicował sytuacji pracowników. Jedynym warunkiem koniecznym był fakt zatrudnienia, co wykluczało uznanie tego świadczenia za świadczenie socjalne.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy skonstatował, że obowiązujący w spółce (...) regulamin świadczeń socjalnych przewidywał, że świadczenia z ZFŚS mogą być przeznaczane na finansowanie imprez okolicznościowych wraz

zakupem symbolicznych upominków i organizacje skromnych poczęstunków (§ 4 pkt 7). Dzień Pracownika (...) mieścił się w pojęciu działalności socjalnej, o której mowa w art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s. Kryterium socjalne zawarte w art. 8 ust. 1 tej ustawy odnosiło się wyłącznie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie zaś innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 pkt 1. Z tego względu wydanie bonów i wypłata jednorazowych świadczeń z okazji Dnia Pracownika (...) nie musiało poprzedzać badanie stanu majątkowego i rodzinnego pracownika.

Apelację od powyższego wyroku złożył zarówno Zakład Ubezpieczeń Społecznych, jak i spółka (...).

Organ rentowy zaskarżył wyrok w części, tj. co do punktu II, IV, VI, VIII, X i XII zarzucając mu naruszenie art. 8 ust. 1 i ust. 2 ustawy o z.f.ś.s. poprzez uznanie, że pracodawca ma prawo w ustalonym przez siebie regulaminie ZFŚS określić zasady przyznawania ulgowych świadczeń z pominięciem kryterium socjalnego oraz błęd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, polegający na uznaniu, że bony konsumpcyjne przyznawane pracownikom z okazji Dnia Pracownika (...) organizowanego co roku przez płatnika dla swoich pracowników nie mieszczą się w zakresie ulgowego świadczenia czy też usługi w rozumieniu art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie odwołań od decyzji nr (...), (...), (...), (...) oraz (...) w całości. Ewentualnie organ rentowy wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie od płatnika kosztów zastępstwa procesowego przed sądem drugiej instancji.

Natomiast płatnik składek zaskarżył wyrok co do punktów I, III, V, VII, IX, XI i XII zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego w postaci art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f., § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku, a także art. 2 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Apelujący zakwestionował także ustalenie, że spółka (...) nie uwzględniła kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS i nie różnicowała sytuacji pracowników przy rozdziale świadczeń przekazanych pracownikom. Ponadto skarżący zarzucił obrazę art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1 k.p.c., art. 245 k.p.c., 258 i nast. k.p.c. oraz 299 i 300 k.p.c., poprzez przyjęcie, że (...) S.A. w zakresie przekazania świątecznych bonów towarowych do kwietnia 2006 roku i wypłaty w maju 2007 roku świadczenia z nadwyżki środków zgromadzonych na koncie ZFŚS, nie wykazała, że przyznając owe świadczenia kierowała się kryteriami przewidzianymi ustawą o z.f.ś.s. Zdaniem apelującego powyższe zostało wykazane poprzez dokumenty urzędowe (dokumentacja ZUS), dokumenty prywatne, a ponadto zeznania świadków i przesłuchanie strony, którym sąd dał wiarę, uznając je za spójne i logiczne. 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 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:

Apelacje obu stron okazały się w całości niezasadne.

Ustalenia istotne dla rozstrzygnięcia sporu nie były między stronami sporne. Syntetycznie ujmując stan sprawy wskazać należy, że płatnik w okresie od 2004 do 2010 roku wypłacał swoim pracownikom świadczenia z ZFŚS trójakiego rodzaju: bony z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, bony i świadczenie pieniężne z okazji Dnia Pracownika (...) 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 roku do kwietnia 2006 roku (włącznie), jedynymi kryteriami wypłaty tych świadczeń z ZFŚS był wymiar czasu pracy oraz okres zatrudnienia. Od grudnia 2006 roku, 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 do 2010 roku 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 roku i 1 kwietnia 2009 roku przewidziano, że pracownicy mieszczeni w górnych „widelkach”, tj. zarabiający najwięcej, w ogóle nie otrzymają świątecznych bonów towarowych. Niekwestionowane jest także ustalenie, że w czerwcu 2006 roku, czerwcu 2007 roku, czerwcu 2008 roku i czerwcu 2010 roku płatnik przyznał pracownikom świadczenia z okazji Dnia Pracownika R.-u. 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 roku 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. Sąd Apelacyjny, wbrew stanowisku apelujących, w całości podzielił stanowisko sądu pierwszej instancji, co do charakteru bonów świątecznych, wypłaconych świadczeń z okazji Dnia Pracownika w latach 2006 – 2009 i z tytułu nadwyżki związanej z restrukturyzacją przedsiębiorstwa.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy systemowej. Natomiast zgodnie z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 roku 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 roku 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 z 1998 roku 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 roku 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 ZFŚS, 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 roku Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 ze zm. – dalej jako k.p.) 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 o z.f.ś.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 ZFŚS 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 art. 1 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. określono zasady tworzenia w zakładach pracy ZFŚS i zasady gospodarowania środkami tego funduszu, przeznaczonych na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że ZFŚS został uruchomiony. Bez wątplenia 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 ZFŚS finansuje się zatem świadczenia niewynikające 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 o z.f.ś.s. 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 ZFŚS 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 ZFŚS 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 o z.f.ś.s., 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 ZFŚS. Pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy, stawia jedynie wymóg uzależnienia świadczeń z ZFŚS 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 ustawy o z.f.ś.s. Związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot ZFŚS środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz oraz do art. 12a, który stanowi, że „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”.

Subsumcja wskazanych wyżej podstaw prawnych rozstrzygnięcia ze stanem faktycznym sprawy, w opinii Sądu Apelacyjnego przesądzała o tym, że bony towarowe wypłacane pracownikom do kwietnia 2006 roku były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku, a waloru takiego zdecydowanie nie miały bony przyznawane od grudnia 2006 roku (włącznie). Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych w tym okresie zostały wypłacone z zasobów ZFŚS 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 ZFŚS uzależnione jest od średniego wynagrodzenia brutto pracownika z ostatnich dwóch (lub trzech miesięcy), regulując „widelki” 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 przecieź to, że osoby zarabiające najmniej, tj. mieszczące się w dolnych „widelkach”, uzyskiwały bony w najwyższej wysokości, a w regulaminach z 8 grudnia 2006 roku oraz z 1 kwietnia 2009 roku 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 roku za zgodne z przepisami ustawy o z.f.ś.s. Skoro pracodawca zgodnie z regulaminem określającym kryteria przyznawania świadczeń z ZFŚS od grudnia 2006 roku uzależniał 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 z.f.ś.s. wyklucza tworzenie zasad podziału ZFŚS 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 załodze 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 podzielił pogląd Sądu Okręgowego, że płatnik nie wykazał, że przyznanie bonów do kwietnia 2006 roku uzależnione było od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników. Wykazał natomiast powyższą okoliczność odnośnie bonów przyznanych od grudnia 2006 roku. Zarazem brak prowadzenia przez pracodawcę szczegółowej dokumentacji dotyczącej sytuacji bytowej pracowników, w tym brak zobowiązania pracowników do składania oświadczeń o stanie majątkowym i dochodach w rodzinie pracownika, nie miało rozstrzygającego znaczenia w sprawie. Wbrew poglądom zaprezentowanym w apelacji organu rentowego, 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 najważniejszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników.

Należy mieć przy tym na względzie, że decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z ZFŚS na określony cel, należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. Jak była już o tym mowa w wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami funduszu pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a ustawy o z.f.ś.s.). Trzeba w związku z tym zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika były związki zawodowe, których przedstawiciel każdorazowo własnoręcznym 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 roku (sygn. I UK 140/12, LEX nr 1211542), w którym stwierdzono, że „przepis art. 8 ust. 1 (...) 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 z zastosowaniem określonych w regulaminie kryteriów i trybu.

Podsumowując dotychczasowe rozważania, Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że wypłata bonów świątecznych poczynawszy od grudnia 2006 roku, zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem, była zależna od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z ZFŚS. Bonów tych nie można więc traktować jako przychodu w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f., 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 roku (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 jakiegokolwiek 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 roku regulaminu

wynika, że przyznając w tym okresie świąteczne boni 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 pierwszej instancji zasadnie w tej mierze uznali, że równowartość bonów wypłaconych do kwietnia 2006 roku winna zostać zadeklarowana przez płatnika do składek na ubezpieczenia społeczne.

Odnośnie 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 roku (sygn. II PK 74/O8, OSNP z 2010 r., nr 7-8, poz. 88) jednoznacznie wskazał, że „przepis art. 8 ust. 1 ustawy (...) 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 ZFŚS przewidywał, że świadczenia z funduszu 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 z 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 boni 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 roku, 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 o z.f.ś.s. 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 roku z zaległego niewypłaconego ZFŚS każdemu ówczesnemu 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 tę kwotę nie różnicował sytuacji pracowników, skoro uważał, że wszystkie zatrudnione u niego osoby w tym momencie – bez względu na to ile zarabiały, 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. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje.