

Sygn. akt VI U 2223/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2012 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	st.sekr.sądowy Joanna Wilczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 grudnia 2012 r. w S.

z wniosku (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C., L. A., T. S., A. K., N. D.,

przy udziale zainteresowanych (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C., L. A., T. S., A. K., N. D.,

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o podstawę wymiaru składek

na skutek odwołań (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C., L. A., T. S., A. K., N. D.,

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 5 kwietnia 2012 roku nr RWA: (...)

z dnia 11 kwietnia 2012 roku nr RWA: (...)

z dnia 11 kwietnia 2012 roku nr RWA: (...)

z dnia 10 kwietnia 2012 roku nr RWA: (...)

z dnia 10 kwietnia 2012 roku nr RWA: (...)

oddala odwołania.

Sygn. akt VI U 2223/12

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 5 kwietnia 2012 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w M. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe **L. A.** podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o. w C. wynosiła w listopadzie 2008 roku 6 300,00 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 2718,13 zł.

Decyzją z dnia 10 kwietnia 2012 roku nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. Inspektorat w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe **N. D.** podlegającego

ubezpieceniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o.w C.wynosiła w listopadzie 2008 roku 9422 zł oraz w grudniu 2019 roku 12 646 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 9191,16 zł i 5456, 12 zł.

Decyzją z dnia 10 kwietnia 2012 roku nr (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.Inspektorat w M.stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe **A. K.**podlegającej ubezpieceniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o.w C.wynosiła w grudniu 2009 roku 5656,00 zł, w sierpniu 2010 roku 8 122,00 zł, oraz w listopadzie 2010 roku 9 604,00 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast odpowiednio 2 440,28 zł, zł, 3 504,24 zł oraz 4 143,64 zł.

Decyzją z dnia 11 kwietnia 2012 roku nr (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.Inspektorat w M.stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe **T. S.**podlegającego ubezpieceniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o.w C.wynosiła w listopadzie 2008 roku 536,10 zł, w grudniu 2009 roku 773,66 zł.

Decyzją z dnia 11 kwietnia 2012 roku nr (...)Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.Inspektorat w M.stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie wypadkowe **T. S.**podlegającego ubezpieceniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o.w C.wyniosła w listopadzie 2010 roku 3 500,00 zł. Podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne wynosiła natomiast 2397, 97 zł.

W uzasadnieniu powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zgodnie z art. 12 ust. 1 przedmiotowej ustawy za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Natomiast zgodnie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych dysponowanie środkami przeznaczonymi na działalność socjalną odbywać się powinno wg kryterium socjalnego tzn. przyznanie świadczeń uzależnia się od sytuacji rodzinnej i materialnej. Zdaniem organu rentowego świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej zasady nie mogą być oceniane jako świadczenia socjalne. Mając na uwadze powyższe organ rentowy zauważył, że w trakcie kontroli ustalono, iż pracownikom zostały wypłacone świadczenia pieniężne w postaci bonów towarowych. Organ rentowy podkreślił przy tym, że wprawdzie wypłata została sfinansowana ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jednakże obowiązujący u płatnika regulamin nie przewidywał wypłaty bonów towarowych wszystkim pracownikom niezależnie od ich sytuacji materialnej, rodzinnej czy życiowej. Organ rentowy zauważył bowiem, że w regulaminie ZFŚS obowiązującym u płatnika wskazano, że fundusz przeznaczony jest wyłącznie na udzielanie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej osobom dotkniętym klęską żywiołową lub osobistym nieszczęściem, a także znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, świadczenia z funduszu przyznawane miały być przy tym po rozpatrzeniu pisemnego wniosku osoby uprawnionej. Tymczasem płatnik wypłacał wszystkim zatrudnionym pracownikom świadczenia socjalne w równej wysokości, jedynie pracownikom z krótkim stażem wypłacał świadczenia odpowiednio mniejsze. Żaden pracownik nie składał również wniosku o przyznanie świadczenia, nie przedkładał również oświadczeń o dochodzie. Jedynym kryterium przyznawania świadczenia przez płatnika był fakt pozostawania pracownika w zatrudnieniu i staż pracy.

(...) spółka z o.o.w C.odwołał się od powyższych decyzji dotyczących ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne jego pracowników L. A., N. D., A.k., T. S.. W uzasadnieniu odwołań płatnik podniósł, iż bony finansowane były ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co zdaniem płatnika jest wystarczającą przesłanką do wyłączenia przyznanych pracownikom przez płatnika bonów z podstawy wymiaru składek. Płatnik wskazał przy tym, że jego zdaniem w świetle przepisu § 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 wszystkie świadczenia wypłacone ze środków ZFŚS podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek. Zdaniem odwołującego przepis ten nie określa przy tym obowiązku różnicowania wysokości świadczeń. Bez znaczenia zatem pozostaje

zdaniem płatnika okoliczność, że wypłacając świadczenia z przedmiotowego funduszu nie zróżnicował wysokości bonów. Płatnik wskazał przy tym dodatkowo, że przyjął założenie, iż każdy z pracowników uprawniony jest do bonów finansowanych z ZFŚS, skoro zaś poszczególni pracownicy nie wskazywali na fakt, aby ich sytuacji majątkowa była inna od pozostałych pracowników, płatnik wydał wszystkim bonusy w równej wysokości, uznając, że każdy pracownik ma te same potrzeby egzystencjonalne do zaspokojenia ze względu na podobną sytuację życiową, rodzinną i materialną.

Odwołania od decyzji również niektórzy zainteresowani: T. S. odwołał się od dotyczącej go decyzji nr (...)i (...), A. K. odwołała się od dotyczącej jej decyzji nr (...). Ubezpieczeni powtórzyli argumentację płatnika.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonych decyzjach. Organ rentowy dodatkowo wniósł o przyznanie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Postanowieniami z dnia 14 grudnia 2012 roku Sąd połączył powyższe sprawy do wspólnego rozpoznania i wyrokowania, przy czym dalsze postępowanie prowadził pod sygnaturą VI U 2223/12.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w C. istnieje od 2000 roku i zajmuje się dostawami wyposażenia dźwigowego dla przemysłu. W dniu 23 grudnia 2000 r. w Spółce powstał Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W punkcie 3 Regulaminu wskazano, że środkami funduszu administruje kierownik zakładu.

W punkcie 5 Regulaminu wskazano, że do korzystania z funduszu uprawnieni są pracownicy oraz członkowie ich rodzin, rodziny pracowników w przypadku, jeżeli pracownik zmarł w wyniku choroby zawodowej lub wypadku przy pracy (żona oraz dzieci własne lub przysposobione uprawnione do renty rodzinnej) oraz emeryci i renciści, którzy przeszli na emeryturę lub rentę.

Zgodnie z treścią punktu 6 Regulaminu fundusz miał być przeznaczony na:

- dofinansowanie działalności kulturalno - oświatowej i rekreacyjnej,
- dofinansowanie kolonii, obozów, wczasów i wycieczek,
- udzielanie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej osobom dotkniętym klęską żywiołową lub osobistym nieszczęściem, a także znajdującym się w bardzo trudnej sytuacji życiowej,
- udzielanie pomocy na cele mieszkaniowe dokonywane na warunkach określonych w umowie między zakładem pracy, a pożyczkobiorcą.

W punkcie 8 Regulaminu zaznaczono przy tym, że świadczenia z funduszu przyznawane są po rozpatrzeniu pisemnego wniosku osoby uprawnionej.

Niesporne, a nadto dowód:

- regulamin ZFŚS (...) Sp. z o.o. w C. z 23.12.2000 r., w aktach kontroli

W latach 2008-2010 płatnik corocznie postanawiał o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS.

W listopadzie 2008 r. C. T. (...) Sp. z o.o. przyznała wszystkim 26 pracownikom bonusy towarowe z okazji Świąt Bożego Narodzenia, w tym: 17 bonów o wartości 600 zł, 3 bonusy o wartości 350 zł (dla osób, które nie przepracowały całego roku i pracowały od czerwca 2008 r.), 1 bonus o wartości 250 zł (dla osoby zatrudnionej od sierpnia 2008 r.), 2 bonusy

o wartości 150 zł (dla osoby zatrudnionej od października 2008 r. i ucznia zawodu), 1 bon o wartości 100 zł (dla ucznia zawodu), 2 bony o wartości 60 zł (również dla uczniów zawodu). Osoby, które otrzymały niższą kwotę bonów w listopadzie 2008 r. były to osoby zatrudnione w trakcie tego roku: J. C. zatrudniony został od czerwca 2008 r. (350 zł), T. L. również od czerwca 2008 r. (350 zł), podobnie zainteresowany L. A. - od czerwca 2008 r. (350 zł), M. O. został zatrudniony od sierpnia 2008 r. (250 zł), z kolei P. C. od października 2008 r. (150 zł).

Ponadto niższe kwoty bonów otrzymali uczniowie - pracownicy młodociani: P. B. (100 zł), zainteresowany T. S. (150 zł), M. B. (60 zł), P. Ż. (60 zł). Pozostałe osoby zatrudnione w Spółce powyżej roku, otrzymały bony w tej samej wysokości o wartości po 600 zł na osobę, mimo że ich sytuacja rodzinna i majątkowa była różna. W protokole z posiedzenia Komisji dotyczącym ustalenia wydatków na zakup bonów towarowych z okazji (...) Bożego Narodzenia w 2008 r. wskazano, że bony otrzymają wszyscy pracownicy spółki (...) oraz że kwotę bonów przydzielono w zależności od stanu rodzinnego oraz sytuacji materialnej.

W grudniu 2009 r. C. T. (...) spółka z o.o. przyznała wszystkim 25 pracownikom bony towarowe, w tym: 1 bon o wartości 740 zł 1 bon o wartości 680 zł, 4 bony o wartości 670 zł, 11 bonów o wartości 600 zł, 1 bon o wartości 500 zł, 2 bony o wartości 450 zł, 1 bon o wartości 200 zł, 2 bony o wartości 100 zł, 2 bony o wartości 40 zł.

W listopadzie 2010 r. C. T. (...) Sp. z o.o. przyznała wszystkim 26 pracownikom bony towarowe, w tym: 16 bonów o wartości 800 zł, 1 bon o wartości 600 zł, 1 bon o wartości 450 zł, 2 bony o wartości 400 zł, 1 bon o wartości 350 zł, 1 bon o wartości 200 zł, 1 bon o wartości 150 zł, 1 bon o wartości 100 zł, bony o wartości 40 zł.

W protokołach z posiedzeń Komisji dotyczących ustalenia wydatków na zakup bonów towarowych z okazji (...) Bożego Narodzenia w latach 2009 - 2010 wskazano jedynie, że bony otrzymają wszyscy pracownicy spółki (...).

W sierpniu 2010 r. płatnik wypłacił wszystkim 22 pracownikom środki z ZFŚS tytułem dofinansowania częściowego wypoczynku pracowników firmy, w tym: 17 dofinansowań w kwocie po 380 zł, 2 dofinansowania w kwocie po 220 zł, 1 dofinansowanie w kwocie 120 zł, 1 dofinansowanie w kwocie 70 zł i 1 dofinansowanie w kwocie 30 zł.

Niesporne, a nadto dowody:

- lista bonów towarowych wydanych 5.11.2008 r. - w aktach kontroli
- lista bonów towarowych wydanych 2.12.2009 r. - w aktach kontroli
- protokoły z posiedzeń Komisji - w aktach kontroli
- lista przyznanych kwot dofinansowania wypoczynku z 5.08.2010 r. - w aktach kontroli
- lista bonów towarowych wydanych 19.11.2010 r. - w aktach kontroli

Pracodawca przed wypłaceniem środków z ZFŚS nie odbierał od pracowników oświadczeń ani o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Pracownicy nie składali też żadnych wniosków o przyznanie im bonów. Wysokość bonów zależała od stażu pracy i sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych. Osobom, które nadużywały – w ocenie pracodawcy – zwolnień lekarskich, obniżano wysokość bonów. Osoby, co do których nie było żadnych zastrzeżeń, a przepracowały cały rok otrzymywały w roku 2008 i w roku 2010 bony o tej samej wysokości. Jedynie w 2009 r. dwie osoby otrzymały wyższe bony, w tym E. S. (1) otrzymała bon najwyższy, ponieważ w tym roku chorowała i była kilka razy w szpitalu. Nie zbadano jednak jej sytuacji materialnej w porównaniu z innymi pracownikami Spółki. W tym czasie prowadziła ona wspólne gospodarstwo domowe ze swoim mężem, prezesem Spółki, zarabiającym miesięcznie 7.000 zł netto (zainteresowana 2.000 zł netto), wspólnie posiadali dom i nie mieli nikogo na utrzymaniu.

Niesporne, a nadto dowód:

- protokół przesłuchania A. S. (1) w charakterze strony - k. 11 akt kontroli
- zeznania A. S., k. 430-433, 434-435 akt sądowych VI U 2225/12
- zeznania E. S., k. 433-434 akt sądowych VI U 2225/12

Sąd zważył co następuje:

Odwołania nie zasługiwały na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. z późn. zm.; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami, w tym także w okresie wcześniejszym, przed ogłoszeniem tekstu jednolitego ustawy), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Zgodnie natomiast 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.

Ogólna definicja przychodu zawarta jest w przepisie art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdzie wskazano, że pod tym pojęciem należy rozumieć przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Przychodami są więc otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jednocześnie, na mocy § 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.), z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, którą reguluje ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) i jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy. Ma on łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Przepis art. 1 ust. 1 cytowanej wyżej ustawy stanowi, że ustawa określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu oraz przewiduje, że Fundusz ten jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Według

art. 2 pkt 1 ustawy, działalność socjalna oznacza usługi świadczone przez pracodawców 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. Na gruncie tylko tej definicji (ocenianej w oderwaniu od pozostałych przepisów ustawy) można byłoby więc uznać, że wydanie pracownikom bonów towarowych jest formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie. Takie rozumienie tego przepisu jest jednak nieprawidłowe. Stosownie bowiem do art. 2 pkt 5 ustawy, osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. Ostatni z wymienionych przepisów wymaga, był pracodawca w regulaminie tym - uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi ewentualnie z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów - ustalił między innymi 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. Treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia więc tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania świadczeń z Funduszu według dowolnych, wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Ponadto, według art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, środkami Funduszu administruje pracodawca. W kompetencji tej mieści się między innymi obowiązek przekazania na rachunek bankowy Funduszu równowartości naliczonych na dany rok odpisów i zwiększeń w terminie oznaczonym w ustawie (art. 5 ust. 1 i 4 oraz art. 6 ust. 2) oraz obowiązek gospodarowania Funduszem zgodnie z przepisami ustawy. Gdyby bowiem pracodawca, będący dysponentem środkami Funduszu, wydatkował je niezgodnie z ustawą, związkom zawodowym przysługiwałoby - w myśl art. 8 ust. 3 ustawy - prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o ich zwrot Funduszowi.

Całość regulacji zawartej w przepisie art. 8 wymienionej wyżej ustawy uprawnia więc do konkluzji, że pracodawca nie może wydatkować środków Funduszu niezgodnie z treścią regulaminu zakładowej działalności socjalnej (ust. 2), natomiast postanowienia regulaminu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego (ust. 1). Gdyby jednak treść regulaminu była niezgodna z wymienioną zasadą, to pracodawca również i w takiej sytuacji ponosi odpowiedzialność za dysponowanie funduszem, ponieważ on przede wszystkim odpowiada za wydatkowanie środków Funduszu „niezgodnie z przepisami ustawy” (ust. 3).

W niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami płatnik przyznawał pracownikom świadczenia z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz w sierpniu 2010 r. jako częściowe dofinansowanie wczasów, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wydanie rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie było więc uzależnione przede wszystkim od dokonania oceny czy wydatkowanie przez płatnika środków z ZFŚS z przeznaczeniem ich na świadczenia świąteczne dla ogółu pracowników następowało zgodnie z regulaminem gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych obowiązującym w pozwanej Spółce od dnia 1 stycznia 1997 roku oraz zgodnie z przepisami przywołanej wyżej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z normą art. 9 § 1 kp, przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także - oprócz postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych - postanowienia regulaminów i statutów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Wprawdzie według art. 87 Konstytucji postanowienia zawarte w regulaminach nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej, to jednak obowiązują w określonych w nich zakładach pracy i z mocy art. 9 § 1 k.p. regulują prawa i obowiązki stron, tak jak normy prawne o randze ustawowej.

Rozpoznając zatem przedmiotową sprawę, należało mieć na uwadze treść regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązującego w pozwanej spółce od dnia 23 grudnia 2000 i traktować go jako

pozaustawowe - lecz obowiązujące – źródło prawa pracy, wewnątrzzakładowy akt normatywny, konkretyzujący zasady gospodarowania środkami funduszu, przeznaczania tych środków na różne rodzaje działalności socjalnej i przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r. I UK 140/12).

Mając na uwadze powyższe, w pierwszej kolejności Sąd zwrócił uwagę, że **w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS nie przewidziano takiego celu wydatkowania środków funduszu jak okazjonalne bony świąteczne dla pracowników.** W punkcie 6 regulaminu wskazano bowiem wyłącznie, że środki Funduszu przeznacza się na: dofinansowanie działalności kulturalno - oświatowej i rekreacyjnej, dofinansowanie kolonii, obozów, wczasów i wycieczek, udzielanie pomocy materialnej, rzeczowej lub finansowej osobom dotkniętym klęską żywiołową lub osobistym nieszczęściem, a także znajdującym się w bardzo trudnej sytuacji życiowej oraz udzielanie pomocy na cele mieszkaniowe dokonywane na warunkach określonych w umowie między zakładem pracy, a pożyczkobiorcą. W ocenie Sądu nie można było przy tym utożsamiać corocznych bonów z okazji świąt ze wskazaną w regulaminie pomocą materialną, rzeczową lub finansową przyznaną osobom dotkniętym klęską żywiołową lub osobistym nieszczęściem, a także znajdującym się w bardzo trudnej sytuacji życiowej. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że zasady finansowania tej doraźnych pomocy zostały jednoznacznie określone poprzez wskazanie, że przysługują osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej lub w wypadkach losowych (klęska żywiołowa, osobiste nieszczęście. Tymczasem z ustaleń stanu faktycznego wynika, że wypłata bonów nie była uzależniona od wykazania przez pracownika szczególnie ciężkiej sytuacji lub zdarzenia losowego, bony były bowiem wypłacane wszystkim zatrudnionym pracownikom. W świetle powyższego uznać należało, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w analizowanym przypadku **wydatkował je niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, gdyż regulamin takiego świadczenia socjalnego nie przewidywał,** a w konsekwencji należało przyjąć, że świadczenia wypłacone przez pracodawcę z okazji Świąt Bożego Narodzenia nie mogły być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych

Co więcej, Sąd zauważył, że w punkcie 8 regulaminu wskazano, że **świadczenia z funduszu przyznawane są po rozpatrzeniu pisemnego wniosku osoby uprawnionej.** Z bezspornych ustaleń, poczynionych przez Sąd w niniejszej sprawie na podstawie dokumentacji złożonej przez odwołującą się Spółkę do akt kontroli ZUS (w szczególności protokołów z posiedzeń komisji przyznających bony oraz dofinansowanie do wczasów w sierpniu 2010 r.), zeznań A. S. (1) - prezesa zarządu odwołującej się spółki, złożonych w toku postępowania kontrolnego przed ZUS-em oraz przed Sądem w sprawie VI U 2225/12, jak również na podstawie zeznań wnioskodawczynie E. S. (1) w sprawie VI U 2225/12 wynika, że w Spółce (...) nie były realizowane postanowienia regulaminu ZFŚS dotyczące trybu przyznawania świadczeń z ZFŚS. W szczególności decyzji o przyznaniu bonów oraz częściowego dofinansowania wczasów dla pracowników odwołującej się spółki nie poprzedzało złożenie przez pracowników wniosków o bony czy o dofinansowanie wczasów. W świetle powyższego uznać należało, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w analizowanym przypadku wydatkował je niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, gdyż nie stosował się do postanowień dotyczących trybu przyznawania tych świadczeń.

Mając na uwadze powyższe w analizowanym postępowaniu przyjąć należało, że wprawdzie bony towarowe za lata 2008-2010 oraz dofinansowanie wczasów w roku 2010 zostały wypłacone ze środków funduszu świadczeń socjalnych, jednak nie na warunkach wynikających z obowiązującego w Spółce regulaminu ZFŚS, a zatem zarówno bony, jak i dofinansowanie wczasów nie mogą zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust.1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Przedstawionego poglądu nie mógł zmienić przy tym podniesiony przez płatnika argument, że w całym spornym okresie korzystanie ze świadczeń było uzależnione od sytuacji materialnej pracowników.

Po pierwsze trzeba bowiem podkreślić, że argument ten mógłby mieć ewentualnie znaczenie dla rozstrzygnięcia wyłącznie w sytuacji, gdyby w sprawie ustalono, że w regulaminie dotyczącym zasad przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jako cel socjalny wymieniono bony świąteczne. Tymczasem z ustaleń stanu faktycznego wynikało jednoznacznie, że obowiązujący w zakładzie płatnika regulamin takiego świadczenia socjalnego nie przewidywał.

Po drugie, jedynie na marginesie wskazać należy, że w ocenie Sądu płatnik nie sprostował ciężarowi dowodu w zakresie wykazania, że, przyznając pracownikom świadczenia z ZFŚS, faktycznie kierował się kryteriami, o jakich mowa w art. 8 ust. 1 ustawy. W sytuacji zaś, w której organ rentowy zakwestionował możliwość skorzystania przez płatnika z wyjątkowej regulacji, umożliwiającej nieopłacanie składek na ubezpieczenia społeczne od określonych wypłat dokonywanych na rzecz pracowników, obowiązkiem płatnika – jako osoby chcącej skorzystać z owej wyjątkowej „ulgi” – było przedstawienie dowodów na istnienie po jego stronie uprawnień do skorzystania z takiej możliwości. Sprawy z zakresu ubezpieczeń społecznych są bowiem sprawami cywilnymi, do których należy stosować regulacje Kodeksu postępowania cywilnego. Kodeks ten zaś właśnie w następujący sposób nakazuje rozkładać ciężar dowodu.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszego sporu, trzeba wskazać, że zarówno w toku procesu (nikt nie stawiał się na rozprawę), jak również wcześniej, w toku postępowania przed organem rentowym, płatnik nie wykazał, że w istocie, przyznając świadczenia z ZFŚS, kierował się kryteriami, o jakich mowa w art. 8 ust. 1 ustawy. W szczególności nie przedstawił dowodów, z których wynikałoby, iż przyznanie prawa do wypłaconych pracownikom świadczeń uzależniał od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników.

Analizując zgromadzony w aktach materiał dowodowy w pierwszej kolejności należało zwrócić uwagę, że co prawda wysokość bonów przyznawanych pracownikom w poszczególnych latach była zróżnicowana, brak jest jednak dowodów na to, że wysokość świadczenia uzależniona była od sytuacji materialnej czy rodzinnej pracownika. Podkreślić trzeba, iż płatnik nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów ani o ich sytuacji materialnej i rodzinnej. Sąd ma świadomość, że przywoływany przepis ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, odwołujący się do kryteriów socjalnych jest dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności przepis ten nie wprowadza zaś obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Ważne jest jednak to, aby w danym zakładzie pracy istniały jednolite, obiektywne, a przede wszystkim dające się zweryfikować kryteria, którymi kieruje się pracodawca przy rozdzielaniu bonów.

Mając na uwadze powyższe, Sąd zwrócił uwagę, że - jak przyznał sam pracodawca - świadczenia bożonarodzeniowe oraz dofinansowanie wczasów w sierpniu 2010 r. przyznane zostały wszystkim zatrudnionym w danym momencie u płatnika pracownikom. Dodatkowo z ustaleń stanu faktycznego wynika, że wysokość świadczeń dla poszczególnych osób zależała od stażu pracy oraz od sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych, w tym „właściwego” – w ocenie pracodawcy - korzystania ze zwolnień lekarskich. Osoby pracujące cały rok nienagannie otrzymywały bon w roku 2007 i 2010 w maksymalnej wysokości, zaś pozostałym pracownikom wysokość bonów obniżano – czy to z uwagi na krótszy okres zatrudnienia czy z uwagi na inne wymienione wyżej zastrzeżenia co do sposobu świadczenia przez nich pracy.

Jeżeli chodzi o 2009 r. stwierdzić należy, że również przydzielając bony w tym roku, płatnik nie stosował kryterium socjalnego.

Reasumując, skoro wypłacone pracownikom w okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach świadczenia z ZFŚS nie miały w odwołującej się Spółce charakteru socjalnego, to wartość owych świadczeń należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku 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).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477¹⁴ §1 k.p.c., oddalił odwołania jako bezzasadne (punkt I wyroku).

W punkcie II wyroku (uzupełnionym prawomocnym już postanowieniem z dnia 19 grudnia 2012 roku) Sąd rozstrzygnął o kosztach postępowania (uzasadnienie w postanowieniu).