

Sygn. akt III AUa 399/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Anna Polak
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2015 r. w Szczecinie

sprawy (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanej A. D.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 24 marca 2014 r. sygn. akt VI U 1577/13

1. oddala apelację,
2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek

Sygn. akt III AUa 399/14

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 lipca 2013 roku, nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. D., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o. wynosi 170,00 zł, zaś na ubezpieczenie zdrowotne 146,69 zł.

W uzasadnieniu 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. Organ wskazał nadto, iż zgodnie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych dysponowanie środkami przeznaczonymi na działalność socjalną odbywać się powinno według 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. Organ podkreślił, iż z Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w (...) spółce z o.o. z dnia 1 marca 2004 roku oraz Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2010 roku, a także preliminarzy wydatków i protokołów z zebrań w sprawie podziału środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jednoznacznie wynika, że w latach 2008 i 2009 bony zostały przyznane pracownikom spółki w oparciu o kryterium dochodu brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznane świadczenia a dopiero w 2010 roku w oparciu o kryterium dochodu przypadającego na osobę w rodzinie uprawnionego, wskazanego w oświadczeniu zawartym we wniosku o udzielenie świadczenia. W ocenie Zakładu uzależnienie wartości przyznanych świadczeń w latach 2008 i 2009 od dochodu pracownika, a nie od dochodu na członka rodziny uprawnionego, nie pozwala na uznanie, że płatnik zbadał sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników. Ponadto, z materiału zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że pracownicy nie składali żadnych oświadczeń. Przy podziale bonów wydanych w okresie świątecznym wzięto pod uwagę wzmóżony okres wydatków rodzinnych i przyjęto kryterium wynagradzania pracowników, które było stosowane konsekwentnie przez kolejne lata.

Spółka (...) odwołała się od powyższej decyzji zarzucając jej:

- naruszenie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez uznanie, iż:

a) płatnik składek – spółka (...) przyznał ubezpieczonym świadczenie z funduszu w postaci bonów bez uprzedniej weryfikacji ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, tj. z naruszeniem kryterium socjalnego, mimo tego, iż przedłożone w toku postępowania dokumenty wskazywały na zgoła odmienne fakty,

b) obowiązujące w spółce (...) w latach 2008-2009 kryterium dochodu brutto pracownika nie stanowi „kryterium socjalnego”,

c) nie dokonywano indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby;

- naruszenie art. 18, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych w związku z § 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, poprzez uznanie, iż przekazane bony towarowe stanowiły przychód, który winien być wzięty pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne.

Uzasadniając odwołanie płatnik wskazał, że ani przepisy ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ani rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, nie wskazują sposobu pozyskiwania od uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych informacji o ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Pracodawca posiada m.in. informacje o stanie rodzinnym pracownika, albowiem wynikają one m.in. z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika, czy też ze zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego. Nadto, zgodnie z orzecznictwem, w pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji uprawnionych mogą być oświadczenia składane w dowolnej formie, w tym także ustne.

Podnosząc powyższe zarzuty płatnik wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez wskazanie, iż nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz

zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz zainteresowanych. Dodatkowo wniósł o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji, a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 24 marca 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustalił, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej A. D. jako pracownika zatrudnionego u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. - nie stanowi wartość wydanego zainteresowanej w roku 2008 bonu towarowego, sfinansowanego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika oraz zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz płatnika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. działa od 2005 roku. W latach 2008-2010 liczba zatrudnianych pracowników była zmienna i wynosiła około 150 osób. Prezesem spółki od 2011 roku jest J. T..

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. obowiązuje Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Do końca 2009 roku w zakładzie obowiązywał Regulamin uzgodniony w dniu 1 marca 2004 r. W § 2 pkt 1 tego regulaminu wskazano, że regulamin gospodarowania ZFŚS, jego wszelkie zmiany oraz coroczny preliminarz wymagają uzgodnienia z przedstawicielem pracowników wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Preliminarz funduszu na rok kalendarzowych jest załącznikiem do regulaminu. Prawo zgłaszania propozycji zmian w regulaminie oraz w corocznym preliminarzu wydatków z ZFŚS posiada pracodawca i przedstawiciel załogi. Zmiany te są wprowadzane w formie aneksu do regulaminu w trybie obowiązującym wprowadzanie regulaminu (pkt 2). Decyzje dotyczące sposobu podziału środków ZFŚS w ramach zatwierdzonego preliminarza rocznego oraz przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych poszczególnym osobom podejmuje dyrektor zarządzający i przedstawiciele załogi (pkt 3). Prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz rocznego preliminarza wydatków ZFŚS posiada pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem przedstawicieli załogi (pkt 4).

W §7 ust. 1 regulaminu z 1 marca 2004 roku wskazano, że usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, pracownicy młodociani, zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego, oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych, w tym umowy zlecenia, wykonujący o pracę nieprzerwanie co najmniej 30 dni.

W § 8 wskazano, że pomoc ze środków ZFŚS w pierwszej kolejności przysługuje osobom uprawnionym o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, uprawniającym do otrzymania pomocy w oparciu o przepisy ustawy o pomocy społecznej, rodzicom i opiekunom wychowującym samotnie dzieci i mającym niski dochód na osobę w rodzinie, posiadającym rodziny wielodzietne (powyżej 4 osób) o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, mającym dzieci, które ze względu na stan zdrowia wymagają specjalnej, kosztownej opieki i leczenia oraz wychowującym dzieci częściowo lub całkowicie osierocone o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, osobom niepełnosprawnym.

W § 10 regulaminu z 1.03.2004 r. wskazano, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkankowej (pkt 1). Podstawę do ustalenia ulgowych świadczeń (z dopłatą z funduszu) stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie wykazany w oświadczeniu pracownika (faktyczną wysokość wszystkich dochodów uzyskiwanych przez wspólnie zamieszkujące i prowadzące gospodarstwo domowe osoby). Pracownik ubiegający się o pełnopłatne świadczenie

zakupione ze środków ZFŚS nie ma obowiązku wykazywania dochodu. Do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczeń stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia(pkt 2).

W latach 2008-2009 płatnik spółka (...) postanawiała – w preliminarzach wydatków ZFŚS o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. Środki z funduszu przeznaczano również na dofinansowanie do wypoczynku, rekreacji sportowej, zakupu opału, książek dla dzieci oraz udzielano pożyczek mieszkaniowych oraz bezzwrotnych zapomóg.

W latach 2008-2009 warunki i kryteria przyznawania pomocy z funduszu socjalnego spółki w postaci bonów uzgadniała komisja socjalna, w skład której wchodził członek zarządu Z. B. oraz przedstawiciele załogi – G. R. oraz I. L. (1). Podstawowym kryterium wypłaty bonów było wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników w spółce. Listy płac, z których wynikało kto przekroczył próg finansowy, były przygotowywane przez księgowość.

W dniach 7 marca 2008 roku, 3 grudnia 2008 roku, 3 marca 2009 roku, 13 listopada 2009 roku odbyły się zebrania w sprawie podziału środków ZFŚS w 2008 roku przy udziale członka zarządu spółki – (...), oraz przedstawicieli załogi - G. R. oraz I. L. (2). Zdecydowano ze środków funduszu sfinansować zakup bonów towarowych z okazji świąt Wielkanocnych. Wartość bonów została zróżnicowana w zależności od dochodu pracownika. Zasadą było przyjęcie średniego wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy. Pracownicy byli dzielni na dwie grupy.

W marcu 2008 roku ustalając wysokość bonów z okazji Świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekraczał 2 000 zł otrzymają świadczenie w wysokości 190 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 001 zł – w wysokości 150 zł.

W grudniu 2008 r. ustalając wysokość bonów z okazji świąt Bożego Narodzenia przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 000 zł otrzymają świadczenie w wysokości 170 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 001 zł – w wysokości 140 zł.

W marcu 2009 roku ustalając wysokość bonów z okazji świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 500 zł otrzymają świadczenie w wysokości 180 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 501 zł – w wysokości 150 zł.

W listopadzie 2009 roku ustalając wysokość bonów okazji świąt Bożego Narodzenia przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 500 zł otrzymają świadczenie w wysokości 280 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 501 zł – w wysokości 150 zł.

W 2008 roku płatnik przyznał:

- z okazji Świąt Wielkanocnych: 106 pracownikom bony towarowe o wartości 190 zł oraz 39 osobom bony o wartości 150 zł.

- z okazji świąt Bożego Narodzenia: 121 pracownikom bony towarowe o wartości 170 zł (w tym A. D.) oraz 39 osobom bony o wartości 140 zł.

Niesporne, a nadto:

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji świąt Wielkanocnych w 2008 r. w aktach kontroli – k. 39-45

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji Bożego Narodzenia w 2008 r. w aktach kontroli – k. 49-55

W 2009 r. płatnik przyznał:

- z okazji świąt Wielkanocnych: 115 pracownikom bony towarowe o wartości 180 zł oraz 36 osobom bony o wartości 150 zł

- z okazji świąt Bożego Narodzenia: 104 pracownikom bony towarowe o wartości 280 zł oraz 37 osobom bony o wartości 150 zł.

Pracodawca przed przyznaniem bonów w 2008 i 2009 r. nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej. Komisja posiadała wiedzę o stanie rodzinnym i ekonomicznym pracowników ze zgromadzonych danych osobowych oraz oświadczeń o wysokości dochodów oraz sytuacji materialnej składanych na potrzeby - innych niż bony towarowe - świadczeń ZFŚS np. wczasów pod gruszą.

W oświadczeniach o dofinansowanie wczasów pod gruszą pracownicy podawali liczbę dzieci i zarobki współmałżonka.

Zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscyływały w granicach minimalnego wynagrodzenia. Jedynie zarobki nielicznych pracowników przekraczały te kwoty.

Zainteresowana w okresie od września do listopada 2008 roku uzyskała średnie wynagrodzenie w kwocie 1 183,00 zł.

Od 1 stycznia 2010 roku w spółce (...) obowiązuje nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracowników i innych osób uprawnionych uzgodniony w dniu 25 listopada 2009 roku. W §1 tego regulaminu wskazano, że prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz preliminarza posiada pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentantów załogi (pkt 4).

W § 3 wskazano, że ze świadczeń Funduszu mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę bez względu na wymiar czasu pracy i członkowie ich rodzin (pkt 1). W § 4 wskazano, że środki Funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin w formie wczasów pod gruszą oraz wczasów zorganizowanych, zakupionych przez osoby uprawnione bądź przez pracodawcę, wypoczynku dzieci i młodzieży w formie dofinansowanie do kolonii, zimowisk, obozów, wypoczynku sobotnio-niedzielnego pracowników i ich rodzin organizowanego przez pracodawcę lub pracowników, biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe i sportowe, pomoc rzeczową i finansową w szczególnych przypadkach losowych, pożyczek na cele mieszkaniowe. W § 5 wskazano, że świadczenia są udzielane na wniosek uprawnionych i mają charakter uznaniowy. Świadczenia przyznaje komisja składająca się z reprezentantów załogi oraz Zarządu spółki reprezentowanego przez Dyrektora Zarządzającego (pkt 1). Przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej. W pierwszej kolejności świadczenia przyznawane się uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującym się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia (pkt 2). Podstawę przyznania świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu zawartym we wniosku (pkt 3). W przypadku powzięcia wątpliwości co do rzetelności oświadczenia dochodowego pracownika, pracodawca może żądać przedłożenia do wglądu dokumentów potwierdzających w § 10 przewidziano, że pracodawca prowadzi działalność socjalną zgodnie z rocznym planem dochodów i wydatków. W planie działalności socjalnej ustala się podział posiadanych środków na poszczególne rodzaje działalności. zadeklarowaną wielkość dochodu gospodarstwa domowego (pkt 4).

W 2010 roku płatnik spółka (...) postanawiała – w preliminarzu wydatków ZFŚS o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy.

W 2010 roku płatnik przyznał z okazji Świąt Wielkanocnych: 103 pracownikom bony towarowe o wartości 180 zł oraz 30 osobom o wartości 150 zł. Z okazji świąt Bożego Narodzenia w 2010 r. przyznano 114 pracownikom bony towarowe o wartości 180 zł oraz 23 osobom o wartości 150 zł.

Sąd Okręgowy, że przedmiotem postępowania była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej w roku 2008, w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny bony towarowe sfinansowane przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Okoliczności faktyczne sprawy w zasadzie były między stronami bezsporne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ani nie kwestionował faktu, że świadczenie wypłacone zainteresowanej oraz pozostałym pracownikom płatnika w latach 2008-2009 objęte przedmiotowymi decyzjami pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i miały charakter świadczeń pieniężnych oraz bonów towarowych, ani nie negował okoliczności, że wartość świadczeń pieniężnych oraz bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom była zróżnicowana. W ocenie ZUS wypłaty z funduszu nie miały jednak charakteru socjalnego, na co wskazywać miał fakt, że pracodawca przed ustaleniem wysokości bonów dla poszczególnych pracowników nie badał szczegółowo ich sytuacji życiowej i rodzinnej, od której uzależniać powinien wysokość wypłacanych świadczeń. Dodatkowo organ rentowy stał na stanowisku, że uzależnienie wartości przyznanych świadczeń w latach 2008 i 2009 r. od dochodu pracownika, a nie dochodu na członka rodziny nie pozwala na uznanie, że płatnik kierował się przy wypłacie bonów kryterium socjalnym (sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracowników).

Analizując stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy oparł się przede wszystkim na dokumentach zgromadzonych w aktach przeprowadzonej przez ZUS kontroli, w szczególności regulaminie ZFŚS, protokołach zebrań i listach wypłat bonów. Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu Okręgowego, stąd też Sąd uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Nadto Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków J. D. oraz I. L. (3). Zeznania te Sąd Okręgowy ocenił jako wiarygodne, albowiem ich treść była spójna i korespondowała z dokumentami zgromadzonymi w sprawie.

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), 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 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.

Sąd Okręgowy wskazał, że 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 jednak, 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. Przy tym, do dnia 30 stycznia 2004 r., na mocy powoływanego wyżej rozporządzenia, (§ 2 pkt 12), z podstawy wymiaru składek wprost wyłączono „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 podlegały one wymianie na pieniądze – do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”.

W tej sytuacji, skoro w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (czego organ rentowy nie negował), to środki te – co do zasady – nie podlegały oskładkowaniu. Sytuacja byłaby odmienna jedynie w przypadku, gdyby wypłaty te miały na celu obejście prawa, tzn. formalnie byłyby wypłacane ze środków pochodzących z Funduszu, ale faktycznie nie znajdowałyby żadnego uzasadnienia w świetle przepisów ustawy o zakładowym funduszu środków socjalnych.

Sąd Okręgowy zaakcentował, że nawet ewentualne dokonanie wypłat w sposób niezgodny z obowiązującym w spółce regulaminem świadczeń socjalnych, nie mogłoby doprowadzić do przyjęcia, że wypłaty te powinny zostać oskładkowane – o ile miały one faktycznie, a nie tylko pozornie charakter socjalny i nie zostały poczynione w celu obejścia przepisów. Jeżeli organ rentowy chciał doprowadzić do podwyższenia wartości podstawy wymiaru składek za poszczególnych pracowników spółki o wartość świadczeń wypłaconych im ze środków ZFŚS - winien był najpierw ustalić, czy świadczenia w postaci bonów towarowych oraz świadczeń pieniężnych przyznane pracownikom płatnika (w tym zainteresowanej) w niniejszej sprawie miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom – tj. znajdowały uzasadnienie w postanowieniach Regulaminu oraz samej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy (i nie miały żadnego związku z sytuacją materialną czy rodzinną pracowników), a co za tym idzie stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Do dokonania owego ustalenia konieczne było przeanalizowanie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i dokonanie oceny, czy w sprawach objętych zaskarżonymi decyzjami pracodawca prawidłowo realizował jej postanowienia.

Ustawa ta w art. 2 ust. 1 pkt 1 definiuje działalność socjalną, wskazując że należy pod tym pojęciem rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie tej definicji wydanie pracownikom bonów towarowych jest zatem formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie, natomiast wypłacanie świadczeń pieniężnych – pomocą materialną. Oceniając podstawę wypłaty bonów ze środków ZFŚS należy mieć jednak także na względzie podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. Zgodnie z nią bowiem, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pogląd taki znajduje oparcie w treści ustępu 2 art. 8, zgodnie z którym w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych pracodawca określa 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. Pracodawca natomiast u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Treść powyższej regulacji uzasadnia zatem tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania ulgowych świadczeń i ich wysokości z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w ust. 1 tego przepisu, tej mianowicie, że przyznawanie

ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu są uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zdaniem Sądu Okręgowego z powyższego wynika, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału środków funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. W konsekwencji świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09) Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów towarowych z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Orzeczenie to zapadło w indywidualnej sprawie na gruncie konkretnych okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej, a jedyne różnice w wartości bonów obejmowały przypadki osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego. Wobec powyższego niewątpliwie nie można z tego wyroku wywieść, iż w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników, to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej i podlegają oskładkowaniu, jako świadczenia wypłacone z Funduszu jedynie w celu obejścia przepisów ustawy. Stanie się tak bowiem jedynie w sytuacji, gdy wszyscy uprawnieni otrzymają świadczenia, które nie będą w żaden sposób powiązane z jakimkolwiek kryterium socjalnym (np. będą wypłacane wszystkim pracownikom w tej samej wysokości), a będą zmierzały wprost do ominięcia konieczności oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia pobieranego ze stosunku pracy.

W niniejszej sprawie płatnik wskazywał, że świadczenia wypłacone w latach 2008 i 2009 miały charakter socjalny, bowiem przyznawane były w okresie świąt Bożego Narodzenia oraz świąt Wielkiej Nocy, stanowiąc pomoc materialną dla pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość spornych świadczeń wypłacanych z ZFŚS w marcu 2008 roku, grudniu 2008 roku, marcu 2009 roku oraz grudniu 2009 roku była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek – zgodnie z Regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie. Na mocy wspomnianego Regulaminu, przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. W § 10 pkt 1 wskazano bowiem, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkaniowej. Z kolei w § 10 pkt 2 zastrzeżono przy tym, że do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczenia stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia.

Płatnik składek w latach 2008-2009 przyznał pracownikom bony towarowe z okazji świąt Wielkanocnych i świąt Bożego Narodzenia. Podstawą przyznania bonów była wspólna decyzja zarządu oraz przedstawicieli załogi (komisji socjalnej) w formie protokołu (poprzedzona preliminarzem wydatków na dany rok kalendarzowy), w którym określono kryteria przyznawania bonów. I tak, w marcu 2008 roku pracownicy zostali podzieleni na dwie grupy – w zależności od średniego wynagrodzenia. Pracownicy, którzy zarabiali do 2000 zł mieli otrzymać bony o wartości 190 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2001 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. W grudniu 2008 roku pracownicy, którzy zarabiali do 2000 zł mieli otrzymać bony o wartości 170 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2001 zł mieli otrzymać bony o wartości 140 zł. W marcu 2009 roku pracownicy którzy zarabiali do 2500 zł mieli otrzymać bony o wartości 180 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2501 zł mieli

otrzymać bony o wartości 150 zł. Natomiast w grudniu 2009 roku pracownicy, którzy zarabiali do 2500 zł mieli otrzymać bony o wartości 280 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2501 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego przyjęte przez zarząd spółki oraz przedstawiciele załogi kryteria w postaci prognozy finansowej, który różnicował wypłatę świadczeń, były kryteriami jasnymi, czytelnymi i co najważniejsze łatwymi do zweryfikowania. W tym stanie rzeczy kryterium dochodowe poszczególnych grup pracowników stawało się realną i uchwytą przesłanką różnicowania wysokości bonów świątecznych. Pracownicy dzieleni byli na grupy - w zależności od wysokości wynagrodzenia. Tym samym ten, kto zarabiał mniej dostawał najwięcej z funduszu, ten kto zarabiał więcej otrzymywał mniej.

Fakt, że pracodawca ustanowił de facto tylko jedno kryterium, od którego zależała wysokość bonów poszczególnych pracowników – chociaż każdorazowo było to kryterium istotne i dające wyobrażenie o sytuacji materialnej poszczególnych pracowników – jak i okoliczność, że różnice w wysokości przyznawanych świadczeń była niezbyt duża oraz że płatnik nie zróżnicował wysokości wszystkich przyznanych bonów, np. wypłacając każdemu pracownikowi inną kwotę, a jedynie zróżnicował ich wysokość w pewnych grupach, nie może w ocenie Sądu Okręgowego przemawiać na niekorzyść pracodawcy, skoro ustawa o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie przewiduje kryteriów, według których przyznawane mają być świadczenia z funduszu, ani też nie określa progów finansowych czy wysokości świadczeń w poszczególnych sytuacjach bytowych osób uprawnionych. W ocenie sądu charakter bonów, jako dodatkowego wsparcia w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych, z istoty rzeczy wymusza na pracodawcy – w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnia on dość znaczną liczbę pracowników – zbiorczą, ogólną ocenę sytuacji materialnej poszczególnych pracowników. Oczywistym jest, że przy liczbie ok. 150 osób zatrudnionych u płatnika, niemożliwym byłoby w krótkim okresie (na tyle by dysponować aktualnymi informacjami dotyczącymi sytuacji bytowej wszystkich pracowników) przeanalizować sytuację materialną i życiową wszystkich zatrudnionych. Tym samym różnicując wysokość bonów płatnik słusznie opierał się na obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy pracowników, takich jak uzyskiwane wynagrodzenie. Pracownicy będący w wyjątkowo trudnej sytuacji bytowej, spowodowanej innymi okolicznościami, mogli natomiast składać wnioski o indywidualne świadczenia z funduszu.

Sąd Okręgowy podkreślił wymaga, że istotą analizowanej regulacji jest ocena czy zachowane zostały cele socjalne, nie zaś ustalenie, że każdy pracownik otrzymał bon w innej wysokości. Argumentacja organu rentowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i to tylko według kryterium obranego przez organ. Tymczasem 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. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami ZFŚS 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 zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika nie było związków zawodowych, natomiast powołano przedstawiciela pracowników reprezentującego interesy załogi. Ani przedstawiciel pracowników ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak również postanowień istniejącego regulaminu.

Na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w niniejszej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do ustalenia, że świadczenia przekazane pracownikom, w tym A. D. ze środków ustawy nie miały charakteru socjalnego.

Sąd Okręgowy wskazał, że nie może też działać na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie w latach 2008 i 2009, płatnik nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że w art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mowa jest wyłącznie o tym, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Przepis ten jest zatem 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). Nie można wywodzić z niego zatem, iż w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników (przez zebranie pisemnych oświadczeń o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej), to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej

Również Sąd Apelacyjny w Szczecinie konsekwentnie stoi na stanowisku, że jeżeli świadczenia w postaci bonów były wydatkowane ze środków zgromadzonych na rachunku ZFŚS z przeznaczeniem na cel socjalny, to nie podlegają one oskładkowaniu w myśl § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 r. W szczególności nie przesądza o tym przyznawanie ulgowych świadczeń całej załodze pracowniczej. Również zaniechanie przez pracodawcę egzekwowania od pracowników składania oświadczeń o uzyskanych zarobkach, wobec gromadzenia wiedzy na ten temat w innej formie nie dyskwalifikuje przyznawanych bonów świątecznych, jako świadczeń socjalnych nie podlegających oskładkowaniu (m.in. wyroki w sprawach Sygn. akt III AUa 567/12, IIIAUa 17/13, IIIAUa 76/13, IIIAUa 130/13, IIIAUa 102/13, IIIAUa 360/13).

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że z wyjaśnień świadków wynikało jednoznacznie, że Komisja przyznająca świadczenia z ZFŚS posiadała wiedzę o stanie rodzinnym i ekonomicznym pracowników ze zgromadzonych danych osobowych oraz oświadczeń o wysokości dochodów oraz sytuacji materialnej składanych na potrzeby - innych niż bony towarowe - świadczeń ZFŚS np. wczasów pod gruszą.

Reasumując, zróżnicowana wysokość wypłaconych z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt Wielkiej Nocy w latach 2008-2009 świadczeń, w kontekście postanowień obowiązującego w tym czasie w zakładzie regulaminu świadczeń socjalnych oraz protokołów z zebrań, w ocenie Sądu Okręgowego prowadzą do aprobaty stanowiska odwołującego się, że płatnik wypłacał pracownikom wskazane świadczenia wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych.

Mając zatem na względzie, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne ustalone w spółce i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, Sąd uznał, że decyzja ZUS nie była prawidłowa i powinna zostać zmieniona poprzez ustalenie, iż wartość wypłaconego bonu w roku 2008 nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej jako pracownika zatrudnionego w spółce (...) z siedzibą w P..

W punkcie II wyroku – w oparciu o przepisy art. 98§1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349) – Sąd Okręgowy zasądził od organu rentowego na rzecz płatnika kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Okręgowego VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 marca 2014 r. wniósł organ rentowy.

Zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

I. naruszenie art. 8 ust 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz.U z 2012 r., poz. 592) poprzez dokonanie błędnej wykładni i w konsekwencji niewłaściwego zastosowania, polegających na nie wzięciu pod uwagę, iż zgodnie z w/w przepisem przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca i w konsekwencji błędnym uznaniu, iż świadczenia wypłacone przez płatnika z ZFSS spełniały tzw. „kryteria socjalne”, choć w istocie były związane jedynie z warunkami zatrudnienia u płatnika

II. naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego materiału dowodowego, polegającej na uznaniu, iż świadczenia wypłacane przez płatnika Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych były wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami, tj. z uwzględnieniem kryterium socjalnego, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzić musi do wniosku, że wypłata oraz wysokość spornych świadczeń z ZFSS uzależnione były jedynie od zatrudnienia u płatnika oraz wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia, a więc ich wypłata następowała na podstawie kryteriów/ związanych tylko i wyłącznie z warunkami zatrudnienia u płatnika.

W oparciu o takie zarzuty, wnoszę o :

- zmianę pkt I zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie odwołania w całości
- zmianę pkt II, poprzez zasądzenie od płatnika na rzecz ZUS O/S. kosztów procesu według norm. przepisanych.

Apelujący wskazał, 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 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 z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U z 2001 r., poz. 854). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 roku sygn. akt 1 UK 121/09 jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Orzeczenie powyższe zapadło na gruncie okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej. Jedyne różnice w wartości bonów obejmowały przypadki osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego. W uzasadnieniu tego orzeczenia wskazano „(..) ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zasadę prawa pracy, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących. (...)Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, co należy podkreślić jest 'funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. Pojęcie "socjalny" utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych osób, które są w trudnych warunkach życiowych. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się bowiem działalność socjalną, tj. świadczenia niewynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej przez pracownika pracy. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych służy nie do tego, aby kierować do pracowników dodatkowe bonusy o charakterze płacowym, lecz aby właściwie dysponując tymi środkami zaspakajać potrzeby socjalne uprawnionych, które bez wsparcia funduszu nie byłyby możliwe do zrealizowania samodzielnie przez pracowników. Świadczenie socjalne o czym, często zapominają pracodawcy nie jest świadczeniem należnym, lecz uznaniowym, przyznawanym wyłącznie osobom spełniającym kryteria określone w ustawie i regulaminie zakładowym. Podstawą przyznawania świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu

W toku przeprowadzonej w sprawie kontroli przesłuchiwany przedstawiciel płatnika podał, że bony towarowe były wypłacane pracownikom w różnych wysokościach, a ich wysokość była uzależniona tylko od dochodu pracownika

brutto za ostatnie 3 miesiące uzyskiwanych w związku z zatrudnieniem, u płatnika. Pracownicy nie składali wniosków o wypłatę i żadnych oświadczeń o swojej sytuacji materialnej. Powyższe kryterium zastosowane przez płatnika nie odzwierciedlało więc faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Uznać bowiem należy, iż dla odzwierciedlenia położenia socjalnego pracownika istotnym było ilu członkom rodziny dochód ten ma zapewnić utrzymanie, jaka jego część przypada średnio na jednego członka rodziny oraz, czy nie zaistniały nadzwyczajne okoliczności życiowe powodujące, że pracownik ponosi większe koszty utrzymania rodziny. Ustawodawca nie określił co prawda w sposób jednoznaczny sposobu dokumentowania informacji jednakże w literaturze podkreśla się, iż niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym będą wynikać z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika w pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia. Oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie, ale możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte.

Twierdzenia powoda, iż sytuacja materialna pracowników była podobnie ciężka lub posiadał wiedzę na temat otrzymywania zasiłku rodzinnego są informacjami nie wystarczającymi do prawidłowego przyznania należności z Funduszu. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20.08.2001 r. sygn. I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331 świadczenie przyznawane z funduszu jest oparte na kryterium socjalnym, którego przyjęcie przez ustawodawcę prowadzi do wniosku, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady "każdemu po równo". Doświadczenie życiowe pokazuje, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) pozwala na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości.

Apelujący przytoczył wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 14 marca 2013 r., sygn. .akt III AUa 1289/12, LEX nr 1313405 w którym Sąd zauważył iż: „nie wystarczy, że pracodawca posiada niezbędne dane o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych. Informacje te winny przesadzać o sposobie wydatkowania środków z Funduszu”. W niniejszej sprawie, płatnik nawet jeśli znał sytuację poszczególnych pracowników, to nie była ona kryterium przesądzającym, o uprawnieniu pracowników do otrzymania przedmiotowych świadczeń z ZFŚS, ani decydującym o ich wysokości. Dochód brutto poszczególnych pracowników, przyjęty za podstawę różnicowania wysokości bonów, stanowił kryterium związane z warunkami zatrudnienia u płatnika, a w konsekwencji świadczenia z ZFŚS stanowiły dodatkowy element wynagrodzenia, gdyż były od niego uzależnione. Sąd Apelacyjny w Szczecinie stwierdził w wyroku z dnia 17 stycznia 2013 r., sygn. akt III AUa 653/12, LEX nr 1289803, iż: „Ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych finansuje się świadczenia niewynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej przez pracownika pracy”.

Świadczenia, wypłacone w niniejszej sprawie, posiadały zaś niewątpliwie charakter świadczeń uzależnionych w całości, zarówno jeśli chodzi o samo uprawnienie do otrzymania świadczenia, jak i o jego wysokość, od warunków zatrudnienia (wysokości wynagrodzenia) u płatnika.

Apelujący zwrócił uwagę na wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 16 stycznia 2013 r., sygn. akt III AUa 946/12, LEX nr 1286598, w którym stwierdził, iż: „o naruszeniu zasady nakazującej przy podziale ze środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stosować kryterium socjalne, można by mówić, wówczas, gdy zgromadzony w realiach konkretnej sprawy, materiał dowodowy wskazywałaby, iż kosztem osoby uprawnionej do wparcia w największym zakresie, świadczenia socjalne otrzymała osoba potrzebująca ich w mniejszym stopniu”.

Takie samo stanowisko zajął również Sąd Apelacyjny w Białymstoku, który stwierdził w wyroku z dnia 27 lutego 2013 r., sygn. akt III AUa 920/12, LEX nr 1289388 i potwierdził w wyroku z dnia 07 marca 2013 r., sygn. akt III AUa 922/12, LEX nr 1293581, cyt.: „Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. To powiązanie może oznaczać tylko jedno: im gorsza jest sytuacja osoby uprawnionej, tym wyższe powinno być świadczenie. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej (w żadnym wypadku zbiorowej) kwalifikacji wniosków”.

W niniejszym postępowaniu, wskutek przyjęcia przez płatnika przy przyznawaniu bonów towarowych kryterium związanego z warunkami zatrudnienia pracowników, pracownik o wyższym wynagrodzeniu u płatnika otrzymywał bon o niższej wartości, mimo, że jego dochód na członka rodziny był niższy niż pracownika o niższym wynagrodzeniu u płatnika, który otrzymywał bon o wyższej wartości. Zakład zwracał na to uwagę już w piśmie z dnia 30 września 2011 r., znak: 390000/095/339/2011, stanowiącym odpowiedź na pismo płatnika z dnia 12 września 2011 r., w sprawie uzupełnienia zastrzeżeń do protokołu kontroli, w którym wskazał na konkretne osoby oraz okresy, których to dotyczyło. W konsekwencji, Zakład zasadnie ocenił, że przedmiotowe świadczenia z ZFŚS były przyznawane pracownikom płatnika z pominięciem kryterium socjalnego.

Ponadto, należy zwrócić uwagę, że płatnik przy przyznawaniu, np. dopłat do wypoczynku, brał pod uwagę sytuację rodzinną, osobistą i majątkową i zbierał stosowne oświadczenia od pracowników. Dlatego też, te świadczenia nie zostały zakwestionowane przez Zakład.

Odpowiedź na apelację złożyła Spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., wnosząc o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz zasądzenie od organu rentowego kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem II instancji.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje.

Apelacja organu rentowego jest nieuzasadniona. Sąd Apelacyjny, wbrew zarzutom skarżącego, podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną, zaprezentowane w uzasadnieniu wyroku sądu I instancji. Świadczenia w postaci bonów finansowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych przyznawane w ramach ZFŚS pracownikom spółki, nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanego.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy systemowej. Natomiast zgodnie z art. 81 ust. 1 i 6 ustawy 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. Natomiast 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.

Regulacja § 2 pkt 19 rozporządzenia 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 one wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje więc, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych. W przekonaniu sądu apelacyjnego obowiązujące w tej mierze regulacje (przede wszystkim cytowany § 2 pkt 19 rozporządzenia) wyraźnie sprowadzają uprawnienia kontrolne organu rentowego jedynie do ustalenia, czy istnieje w regulaminie ZFŚS podstawa sfinansowania bonusów, czy świadczenia te mają w istocie charakter socjalny oraz sprawdzenia, czy środki rzeczywiście pochodzą z funduszu świadczeń socjalnych. Stanowisko to jest konsekwentnie prezentowane w licznych orzecznictwie Sądu Apelacyjnego w Szczecinie m.in. w wyrokach z 11 października 2012 r. (III AUa 539/12); z 4 grudnia 2012 r. (III AUa 570/12), czy z 17 stycznia 2013 r. (III AUa 647/12).

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. 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 (t.j. Dz.U. z 1998 r., nr 21, poz. 94 ze zm.) i 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 bezwzględnie obowiązku prowadzenia działalności socjalnej na rzecz pracowników, gdyż przepisy kodeksu jedynie postulują prowadzenie takiej działalności, aby nie dopuścić do zupełnej dowolności w omawianym zakresie, obowiązek zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników został warunkowo ujęty w ustawie o z.f.ś.s. Uprawnia ona 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 myśl art. 1 ust. 1 ustawa o z.f.ś.s. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonych 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 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 i sposobem ich gromadzenia. 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 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 wręczania ze środków funduszu m. in. bonusów finansowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym ich przyznanie jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie funduszu oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie 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 pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy. Stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu. Ustawa o z.f.ś.s. wyklucza bowiem tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z art. 8 ust. 1; jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Należy zatem podzielić pogląd sądu okręgowego, że brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. 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.

Zdaniem sądu apelacyjnego przywołane przepisy prawa świadczą, że przy wypłacaniu świadczeń z z.f.ś.s. konieczne jest rozróżnienie ich wysokości na rzecz poszczególnych pracowników w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej

i materialnej konkretnego beneficjenta. W niniejszej sprawie płatnik składek obowiązkowi temu sprostał. Zgodnie z postanowieniami regulaminu ZFŚS obowiązującego w Spółce (...) w 2008r., pracownicy otrzymywali świadczenia uzależnione od wysokości dochodu brutto – gdy dochód ten przekraczał 2.001zł otrzymywali bon w wysokości 140 zł, natomiast gdy dochód brutto nie przekraczał kwoty 2.000 zł otrzymywali bon w wysokości 170 zł. Oczywiście jest, że zwiększone wydatki w okresie świątecznym dotyczą wszystkich pracowników, zatem przyznanie bonusów finansowych każdemu zatrudnionemu na dzień 30 listopada 2008 r., było zgodne z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 maja 2002 r. (sygn. I PKN 267/01, OSNP z 2004 r., nr 6, poz. 99) stwierdził, że „pracodawca nie narusza dóbr osobistych pracownika (art. 23 k.c., art. 47 i art. 51 ust. 1 i 2 Konstytucji), zobowiązując go zgodnie z postanowieniami regulaminu przyznawania zapomóg z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych do złożenia zaświadczenia o zarobkach uzyskiwanych u drugiego pracodawcy”, a w uzasadnieniu podniósł, że w ustawie „jest [...] zawarta zasada przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu według kryteriów o charakterze wyłącznie socjalnym, tj. uzależnionych co do zasady i wysokości od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Z tego zaś punktu widzenia nie może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie, oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Jeżeli więc przyznawanie świadczeń jest uzależnione od wymienionych wyżej kryteriów, to oczywiste staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny”. Sąd apelacyjny zauważa, że pracodawca ma prawo domagać się od pracownika udzielania informacji i odmowa ich udzielenia może skutkować nieprzyznaniem świadczenia (jeśli stanowi tak regulamin), bądź też skutkować może przyznaniem świadczenia w najniższej wysokości. Pracodawca może również tak ustalić zasady przyznawania świadczenia, aby składanie oświadczeń o zarobkach czy też dochodach na członka rodziny było zbędne. Tak też postanowiono u płatnika uzależniając wysokość bonów od wysokości zarobków uzyskiwanych w spółce.

Sąd II instancji nie podzielił też stanowiska skarżącego, jakoby sąd okręgowy dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego, poprzez niezastosowanie art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., który definiuje pojęcie działalność socjalna. Przede wszystkim, wbrew twierdzeniom apelującego, przepis ten nie daje pracodawcy uprawnienia do zweryfikowania, na jakie to poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej zainteresowany przeznaczył sporne świadczenie. Art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., w zakresie wynikającym z przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, stanowi jedynie, że działalność socjalna, to m.in. udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej. Pomoc ta może przybrać postać bonusu finansowego. Sąd apelacyjny stoi na stanowisku, że pracodawca nie dysponuje uprawnieniami do weryfikowania, jakie konkretnie produkty bądź też usługi opłacił z wypłaconych środków ich beneficjent. Gromadzenie przez płatników składek danych o zakupywanych przez pracowników towarach, czy to w postaci oświadczeń, czy innych (np. paragony sklepowe), stanowiłoby nieuprawnione gromadzenie danych o pracowniku.

Należy stwierdzić jednoznacznie, że sposób spożytkowania świadczenia w żadnym razie nie może dyskredytować tego świadczenia i arbitralnie przesądzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych. Nie świadczy też o wynagrodzeniowej naturze świadczenia, która uzasadniałaby oskładkowanie przychodu. Bezspornie pracodawca przekazywał pracownikom bonusy finansowe na cele związane ze Świątami Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych i wypełniał ustawowy wymóg finansowania świadczeń ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS.

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., który stanowi, że Związkowi 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. Tym samym sąd apelacyjny podziela stanowisko, że organ rentowy nie jest władny do weryfikowania udzielonych pracownikom świadczeń pod kątem spełniania określonych w regulaminie

kryteriów. Władny był natomiast do kwestionowania celów jakie określił pracodawca przeznaczając bony finansowe wypłacane pracownikom. Jak to zostało jednak wykazane we wcześniejszej części rozważań, regulamin z.f.ś.s., obowiązujący w zakładzie płatnika, przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze Świątami Bożego Narodzenia wszystkim pracownikom. Przyznanie świadczeń uzależniono od wysokości otrzymywanych przez pracownika wynagrodzeń w ostatnich 3 miesiącach poprzedzających przyznanie świadczenia.

W niniejszej sprawie płatnik wskazywał, że świadczenia wypłacone w latach 2008 i 2009 miały charakter socjalny, bowiem przyznawane były w okresie świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy, stanowiąc pomoc materialną dla pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość spornych świadczeń wypłacanych z ZFŚS w marcu 2008 roku, grudniu 2008 roku, marcu 2009 roku oraz grudniu 2009 roku była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek – zgodnie z Regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie. Na mocy wspomnianego Regulaminu, przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. W § 10 pkt 1 wskazano bowiem, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkaniowej. Z kolei w § 10 pkt 2 zastrzeżono przy tym, że do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczenia stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego przyjęte przez zarząd spółki oraz przedstawiciele załogi kryteria w postaci progu finansowego, który różnicował wypłatę świadczeń, były kryteriami jasnymi, czytelnymi i co najważniejsze łatwymi do zweryfikowania. W tym stanie rzeczy kryterium dochodowe poszczególnych grup pracowników stawało się realną i uchwytą przesłanką różnicowania wysokości bonów świątecznych. Pracownicy dzieleni byli na grupy - w zależności od wysokości wynagrodzenia. Tym samym ten, kto zarabiał mniej dostawał najwięcej z funduszu, ten kto zarabiał więcej otrzymywał mniej.

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 zauważyć, że działający w Spółce przedstawiciele załogi nie kwestionowali zasady przydzielania bonusów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd apelacyjny uznał wbrew stanowisku apelującego, iż w sprawie nie doszło również do naruszenia przepisów postępowania.

Wskazując na powyższe Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną (pkt 1). Na podstawie art. 98 k.p.c. zasądził koszty zastępstwa procesowego 120 zł.

SSA Urszula Iwanowska SSA Anna Polak SSA Romana Mrotek