

Sygn. akt III AUa 32/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Anna Polak (spr.) SSA Zofia Rybicka - Szkibiel
Protokolant:	St. sekr. sąd. Elżbieta Kamińska

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2015 r. w Szczecinie

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

przy udziale J. H., R. M., G. N., A. N., U. N.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

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

z dnia 8 października 2014 r. sygn. akt VI U 1612/13

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 postępowaniu apelacyjnym.

Sygn. akt III AUa 32/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. w dniu 25 lipca 2013 r. wydał decyzje, w których stwierdził, że pomoc socjalna udzielona w formie bonów towarowych, finansowana z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i przyznana zainteresowanym: G. N. (decyzja nr (...)), J. H. (decyzja nr (...)), A. N. (decyzja nr (...)), U. N. (decyzja nr (...)), R. M. (decyzja nr (...)) w latach 2008-2009, stosownie do okresów zatrudnienia poszczególnych pracowników, nie miała charakteru socjalnego, w związku z czym należało ją uznać za przychód zainteresowanych wynikający ze

stosunku pracy, który stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w wysokościach wskazanych w decyzjach dotyczących poszczególnych zainteresowanych.

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, że 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 przyznanie 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 uwzględniono wzmożony 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, że 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.

Postanowieniami z dnia 22 kwietnia 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie połączył wszystkie powyższe sprawy do łącznego prowadzenia i wyrokowania.

Zainteresowane U. N. i A. N. w pismach procesowych wniosły o uwzględnienie zarzutów podniesionych przez płatnika i zmianę dotyczących ich decyzji zgodnie z wnioskiem pracodawcy.

Wyrokiem z dnia 8 października 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że ustalił iż podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych J. H., R. M., G. N., A. N. i U. N. jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. – nie stanowi wartość wydanych zainteresowanemu w latach 2008 – 2009 bonów towarowych sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych funkcjonującego u płatnika, w punkcie drugim zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 300 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 kalendarzowy 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 (ust. 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 (ust. 3). Prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz rocznego preliminarza wydatków ZFŚS posiada pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem przedstawicieli załogi (ust. 4).

W § 3 wskazano, że wnioski w sprawie przyznania określonych rodzajów pomocy socjalnej należy składać w dziale kadr (ust. 1). W § 6 wskazano, że posiadane środki funduszu mogą być przeznaczone na finansowanie:

1) wypoczynku w formie:

a) dopłaty do skierowań na wypoczynek krajowy, zorganizowany w formie wczasów, kolonii dla dzieci i obozów młodzieżowy. Taka opłata obejmuje różnicę między faktyczną ceną skierowania a odpłatnością pracownika ustalaną corocznie w tabeli odpłatności i będzie odnoszona do przeciętnej ceny skierowania na wczasy krajowe, obowiązującej u organizatorów wypoczynku z terenu danego województwa, ze względu na siedzibę formy, na dany rok,

b) dopłaty do wypoczynku organizowanego przez pracowników formy o inne osoby uprawnione – we własnym zakresie za okres nie krótszy niż 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu wypoczynkowego,

c) dopłaty do wypoczynku sobotnio – niedzielnego, w tym sfinansowanie kosztów grzybobrania organizowanego i finansowanego przez pracodawcę;

2) Działalności kulturalno-oświatowej, sportowej i turystycznej w formie:

a) dopłat do biletów wstępu do kin, teatrów, występów estradowych, koncertów, wystaw, imprez sportowych i rekreacyjnych, biletów wstępu na basen;

Uczestnictwo w powyższych formach działalności socjalnej może odbywać się na podstawie ogólnodostępnych abonamentów nabywanych przez pracodawcę na poszczególne rodzaje i formy działalności lub biletów jednorazowych uprawniających do uczestnictwa w wymienionych formach działalności socjalnej;

b) dopłat do krajowych wycieczek turystyczno-krajoznawczych – według zasad określonych dla odpłatności za wczasy zorganizowane;

3) Finansowanie pomocy rzeczowej i pieniężnej (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – przyznawanej jednorazowo lub okresowo (na okres 3 miesięcy, 6 miesięcy i 12 miesięcy) w zależności od potrzeb oraz możliwości finansowych ZFŚS. Pomoc rzeczowa może być udzielona w formie zakupu: lekarstw, artykułów żywnościowych, niektórych niezbędnych sprzętów domowych oraz podręczników szkolnych dla dzieci.

4) Pomocy mieszkaniowej w formie pożyczek na cele:

a) uzupełnienia własnego wkładu budowlanego na mieszkanie spółdzielcze przydzielone na warunkach kolatorskiego lub spółdzielczego prawa do lokalu,

b) pokrycia kosztów wykupu lokalu na własność,

c) uzupełnienia wkładu własnego na budowę domu jednorodzinnego bądź lokalu stanowiącego odrębną nieruchomość,

d) przystosowania mieszkań dla potrzeb osób o ograniczonej sprawności fizycznej,

e) adaptacji lokali na cele mieszkalne,

f) remontu i modernizacji mieszkań oraz domów jednorodzinnych.

W § 7 ust. 1 regulaminu z dnia 1 marca 2004 r. wskazano, że z 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. Zgodnie z § 9 ust. 6 zdanie 4 pomoc rzeczowa lub finansowa przyznawana jest na wniosek zainteresowanych uprawnionych. Z wnioskiem takim może wystąpić także z własnej inicjatywy pracodawca lub grupa pracowników.

W § 10 regulaminu z dnia 1 marca 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 (ust. 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 (ust. 2). W sytuacjach szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnione mogą ubiegać się o świadczenia i usługi bezpłatne (w całości finansowane z funduszu (ust. 3).

W latach 2008-2010 płatnik spółka (...) postanawiała o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS.

Za każdym razem pracodawca za pośrednictwem przedstawicieli załogi ustalał z pracownikami, czy chcą otrzymać bony towarowe i w jakich sklepach chcieliby je realizować. Wszyscy pracownicy chcieli otrzymywać bony z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy.

Środki z funduszu przeznaczano również na dofinansowanie wypoczynku, rekreacji sportowej, zakupu opału, książek dla dzieci oraz pożyczek mieszkaniowych i bezzwrotnych zapomóg. W latach 2008-2010 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.. 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 marcu i grudniu 2008 r., marcu i grudniu 2009 r. oraz w marcu i grudniu 2010 r. pracownicy byli dzielni na dwie grupy. Wysokość wypłat była zróżnicowana, w zależności od uzyskiwanych zarobków od płatnika. Zasadą było przyjęcie średniego wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy. Pracodawca nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej. Oświadczenia o wysokości dochodów oraz sytuacji materialnej, pracownicy składali na potrzeby - innych niż bony towarowe - świadczeń ZFŚS.

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 i 2009 roku, w których uczestniczyli członek zarządu spółki – (...) oraz przedstawiciele załogi - G. R. i I. L..

W marcu 2008 roku, ustalając wysokość bonów z okazji Świąt wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto w spółce 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 w spółce 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 w spółce 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 z 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.

Z okazji Świąt Wielkanocnych w roku 2008 płatnik przyznał 106 pracownikom bony towarowe o wartości 190 zł (w tym C. W.) oraz 39 osobom o wartości 150 zł.

Z okazji świąt Bożego Narodzenia w 2008 roku płatnik przyznał 121 pracownikom bony towarowe o wartości 170 zł (w tym C. W.) oraz 39 osobom o wartości 140 zł.

Z okazji świąt Wielkanocnych w 2009 roku płatnik przyznał 115 pracownikom bony towarowe o wartości 180 zł (w tym C. W.) oraz 36 osobom o wartości 150 zł.

Z okazji świąt Bożego Narodzenia w 2009 roku płatnik przyznał 104 pracownikom bony towarowe o wartości 280 zł (w tym C. W.) oraz 37 osobom bony o wartości 150 zł.

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

W zależności od średniego dochodu brutto z trzech miesięcy poprzedzających wydanie bonów i stosownie do prognozy ustalonego każdorazowo przez komisję socjalną:

- U. N. w marcu 2008 r. otrzymała bon o wartości 190 zł, w grudniu 2008 r. otrzymała bon o wartości 170 zł, w kwietniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 180 zł, a w grudniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 280 zł,

- A. N. w marcu 2008 r. otrzymała bon o wartości 190 zł, w grudniu 2008 r. otrzymała bon o wartości 170 zł, w kwietniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 180 zł, a w grudniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 280 zł,

- G. N. w grudniu 2008 r. otrzymała bon o wartości 170 zł, w kwietniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 180 zł, a w grudniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 280 zł,

- R. M. w marcu 2008 r. otrzymała bon o wartości 190 zł, w grudniu 2008 r. otrzymała bon o wartości 170 zł, w kwietniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 180 zł, a w grudniu 2009 r. otrzymała bon o wartości 280 zł,

- J. H. w marcu 2008 r. otrzymała bon o wartości 190 zł, w grudniu 2008 r. otrzymała bon o wartości 170 zł.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego Sąd Okręgowy uznał odwołania w całości za uzasadnione.

Przedmiotem postępowania była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych w latach 2008-2009, w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny świadczenia pieniężne oraz bony towarowe sfinansowane przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wydane zainteresowanym w okresach objętych spornymi decyzjami.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że okoliczności faktyczne sprawy w zasadzie były między stronami bezsporne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ani nie kwestionował faktu, że środki 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.

Analizując stan faktyczny sprawy, Sąd Okręgowy oparł się przede wszystkim na dokumentach zgromadzonych w aktach przeprowadzonej przez ZUS kontroli, w szczególności regulaminie ZFŚS, protokołach zebrania i listach wypłat bonów. Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości sądu orzekającego, który uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Nadto sąd meriti przeprowadził dowód z zeznań świadków J. D. oraz I. L.. Zeznanie świadków sąd 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 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. ze 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 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

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 r. 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 r. 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.

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 należy uzależnić 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

też, 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.

Jak wynika z powyższego, 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 r. (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 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 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, że 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 r., grudniu 2008 r., marcu 2009 r. oraz grudniu 2009 r. 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 mieszkankowej. Z kolei w § 10 pkt 2 zastrzeżono, 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 r. pracownicy zostali podzieleni na dwie grupy – w zależności od średniego wynagrodzenia. Pracownicy, którzy zarabiali do 2.000 zł mieli otrzymać bony o wartości 190 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.001 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. W grudniu 2008 r. pracownicy, którzy zarabiali do 2.000 zł mieli otrzymać bony o wartości 170 zł, natomiast ci pracownicy,

którzy zarabiali powyżej 2.001 zł mieli otrzymać bony o wartości 140 zł. W marcu 2009 r. pracownicy którzy zarabiali do 2.500 zł mieli otrzymać bony o wartości 180 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.501 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. Natomiast w grudniu 2009 r. pracownicy, którzy zarabiali do 2.500 zł mieli otrzymać bony o wartości 280 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.501 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł.

W ocenie Sądu orzekającego przyjęte przez zarząd spółki oraz przedstawicieli 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.

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 Okręgowego 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, niemożliwe byłoby w krótkim okresie (na tyle by dysponować aktualnymi informacjami dotyczącymi sytuacji bytowej wszystkich pracowników) przeanalizowanie sytuacji materialnej i życiowej 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. O zastosowaniu właściwego kryterium świadczy też okoliczność, że pracownicy domagali się wydania bonów i nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń co do zasad ich rozdziału. Organ rentowy nie wykazał także żadnej sytuacji, by bon o wyższej wartości otrzymał pracownik znajdujący się w lepszej sytuacji materialnej od osób, które otrzymały bony o niższym nominale.

Podkreślenia 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.). Sąd Okręgowy podkreślił, 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.

Sąd Okręgowy wskazał, iż ZFŚS stanowi dobrowolny fundusz, którego celem jest finansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i członków ich rodzin. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi zaś wewnątrzzakładowy akt normatywny konkretyzujący i rozwijający określone w ustawie zasady gospodarowania środkami funduszu, przeznaczania środków funduszu na poszczególne rodzaje działalności socjalnej i przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych. Swoboda regulacji reguł przyznawania

indywidualnych świadczeń oraz dysponowania środkami funduszu jest w regulaminie ograniczona zasadą ustanowioną przez ustawodawcę w powoływanym już art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Przy dokonywaniu interpretacji zapisów zakładowych regulaminów gospodarowania funduszem świadczeń socjalnych pamiętać należy, iż w §8 ust. 2 ustawodawca zezwolił uzgadniać postanowienia regulaminów nie będącym prawnikami pracodawcom oraz przedstawicielom związków zawodowych. Konsekwencją tego stanu rzeczy jest fakt, iż treść przedmiotowego Regulaminu gospodarowania środkami ZFŚS jasno wskazuje, iż nie został on spisany zgodnie z zasadami legislacji i techniki prawodawczej. Wykładnię postanowień regulaminu utrudnia w szczególności brak właściwej systematyki przepisów i ich nieprecyzyjność. W tej sytuacji oczywistym jest, iż przy interpretacji postanowień tego źródła prawa nie można stosować wprost ścisłych zasad wykładni aktów prawnych.

Z treści zeznań świadków J. D., I. L. wynika, iż od samego początku obowiązywania Regulaminu stosujący go uważali, że boni towarowe są szczególnego rodzaju świadczeniami rzeczowymi, których wysokość zależy od średniego dochodu brutto pracownika z okresu trzech miesięcy poprzedzających ich wydanie. Zapis §10 pkt 2 zdanie 3 interpretowany był w taki sposób, iż wydanie tego „ogólnego świadczenia rzeczowego” nie musi poprzedzać wniosku o przyznanie świadczenia. Zasadność takiej wykładni potwierdza zwłaszcza wskazany powszechny charakter świadczenia (w odróżnieniu od pomocy rzeczowej uregulowanej w §6 pkt 3) oraz okoliczność, iż co roku z pracownikami uzgadniano, czy są zainteresowani otrzymaniem bonów oraz w jakich sklepach chcieliby je realizować. Z zeznań świadków J. D., I. L. wynika, iż wszyscy pracownicy wyrażali chęć otrzymania bonów. W świetle zasad doświadczenia życiowego fakt ten należy uznać za bardzo wiarygodny.

W ocenie Sądu Okręgowego nie może też działać na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie, 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 a ustawodawca nie określił formy w jakiej pracodawca zobligowany jest weryfikować sytuację rodzinną, materialną i życiową swoich pracowników, ani też nie przesądził o najwłaściwszym dla tej oceny kryterium, pozostawiając tę kwestię dyspozycji pracodawcy i pracowników. Przepisy wspomnianej ustawy nie zawierają 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 zebraniem pisemnych oświadczeń o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej. Podkreślić też należy, iż gdyby ustawodawca uważał, że jedynym słusznym kryterium przyznawania świadczeń jest wysokość dochodu na członka rodziny, to zapewne znalazłoby to wyraz w zapisach ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Sąd Okręgowy podniósł fakt, że 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 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). W wyroku z dnia 17 stycznia 2013r IIIAUa 647/12 Sąd Apelacyjny w Szczecinie wskazał, iż analiza realności kryterium przyznawania świadczeń jest o tyle istotna, o ile budzi wątpliwości realizacja przez pracodawcę celu socjalnego świadczenia, natomiast brak dotrzymania przez pracodawcę ustalonych

w regulaminie kryteriów przyznawania świadczenia, przy ewidentnej realizacji celu socjalnego świadczenia w żadnym razie nie może dyskredytować świadczenia i arbitralnie przesadzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych, a tym samym o wynagrodzeniowej naturze świadczenia.

Zróznicowana wysokość otrzymywanych z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt Wielkiej Nocy w latach 2008-2010 bonów, w kontekście postanowień obowiązującego w zakładzie regulaminu gospodarowania świadczeń socjalnych oraz protokołów zebrań komisji socjalnej, w ocenie Sądu prowadzą do aprobaty stanowiska odwołującego się, że płatnik wydawał pracownikom (w tym zainteresowanym) 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. Co istotne z zebranego w sprawie materiału dowodowego w żaden sposób nie wynika, by wydawanie bonów miało na celu obejście przepisów o oskładkowaniu przychodów z pracy. Finansowane z funduszu świadczeń socjalnych bony wydawane były bowiem tylko dwa razy w roku, ich wartość nie była znaczna, wydawane były w miesiącach poprzedzających święta, świadczenia te wydawano niezależnie od jakości i efektywności pracy.

Mając zatem na względzie, że bony towarowe finansowane były z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryterium socjalne ustalone w spółce i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, Sąd orzekający zmienił decyzje ZUS w ten sposób, że ustalił, iż podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych G. N., J. H., A. N., U. N., R. M. jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. – nie stanowi wartość wydanych zainteresowanym w latach 2008 – 2009 bonów towarowych sfinansowanych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (punkt I sentencji).

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 zasądził od organu rentowego na rzecz płatnika kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (60 zł x 5 spraw połączonych).

Z wyrokiem Sądu Okręgowego nie zgodził się organ rentowy, który w wywiezionej apelacji zaskarżył wyrok w całości. Wyrokowi zarzucił:

- 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 polegającej 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 zostało prawidłowo dokonane

- naruszenie art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, poprzez dokonanie dowolnej oceny zebranego materiału dowodowego i uznania, iż świadczenia wypłacane przez płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych były wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami.

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, 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. Zdaniem apelującego dla odzwierciedlenia położenia socjalnego pracownika istotne było ustalenie 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 odwołującego się, że 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 wywiódł, że: „nie wystarczy, iż 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 przesadzającym, 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.

Zdaniem apelującego 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.

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 okazała się nieuzasadniona i jako taka podlegała oddaleniu.

Sąd Apelacyjny w całości podzielił ustalenia i rozważania Sądu Okręgowego dotyczące uznania, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami 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), środki te - co do zasady - nie podlegały oskładkowaniu oraz, 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, co w efekcie skutkowało uwzględnieniem odwołań. W tym zakresie Sąd Okręgowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonując trafnych ustaleń i wyjaśniając tym samym wszystkie istotne okoliczności mające wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. To zaś spowodowało, że Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne i nie widział w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (tak m.in. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05 listopada 1998 roku, sygn. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/776).

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, 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 prowadzą 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 bezwzględnego 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, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że fundusz został uruchomiony. Bez 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 2008 i 2009 roku, pracownicy otrzymywali świadczenia uzależnione od wysokości dochodu brutto.

W marcu 2008 roku ustalając wysokość bonów z okazji Świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekraczał 2 000 zł otrzymali świadczenie w wysokości 190 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 001 zł - w wysokości 150 zł. W grudniu 2008 r. przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 000 zł otrzymali świadczenie w wysokości 170 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 001 zł - w wysokości 140 zł.

W marcu 2009 roku przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekraczał 2 500 zł otrzymali świadczenie w wysokości 180 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 501 zł - w wysokości 150 zł. Podobną zasadę przyjęto w listopadzie 2009 roku. Oczywistym jest, że zwiększone wydatki w okresach świątecznych dotyczą wszystkich pracowników, zatem przyznanie bonów finansowych każdemu zatrudnionemu na dzień 30 listopada 2008 r. i 2009 r. było zgodne z art. 8 ust. 1 cyt. 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 jednak, 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 (jak ma to miejsce w niniejszej sprawie).

Sąd Apelacyjny nie podzielił stanowiska apelującego, zmierzającego do wykazania 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. W niniejszej zaś sprawie poza sporem pozostaje okoliczność, że celem wypłacenia spornej kwoty były zwiększone wydatki pracowników związane z okresem bożonarodzeniowym i wielkanocnym.

Abstrahując od powyższego 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 oskładkowane przychodu. Bezspornie pracodawca przekazywał pracownikom bonusy finansowe na cele związane ze Świętami Bożego Narodzenia i Świętami Wielkanocnymi i wypełniał ustawowy wymóg finansowania świadczeń ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach Z.F.Ś.S.

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., który stanowi, że kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny; W sprawach, o których mowa w ust. 1, orzeka się na podstawie wniosku pochodzącego od właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. 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 bonusy 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 Świętami Bożego Narodzenia i Wielkanocy wszystkim pracownikom. Przyznanie świadczeń uzależniono od wysokości otrzymywanych przez pracownika wynagrodzeń w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przyznanie świadczenia.

W niniejszej sprawie płatnik wskazywał, że świadczenia wypłacane w latach 2008 i 2009 miały charakter socjalny, bowiem były przyznawane w okresie Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy i stanowiły pomoc materialną dla pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość spornych świadczeń wypłaconych z ZFŚS w marcu i grudniu 2008 roku oraz w marcu i grudniu 2009 roku była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek - zgodnie z Regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie. Ponadto, przyjęte przez Zarząd Spółki oraz przedstawicieli 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 byli dzieleni na grupy w zależności od wysokości wynagrodzenia. Tym samym ten, kto zarabiał mniej, dostawał najwięcej z funduszu, a ten, kto zarabiał więcej - otrzymywał mniej. Dodatkowo należy wskazać, że działający w Spółce przedstawiciele załogi nie kwestionowali przyjętych zasad przydzielania bonów świątecznych, ich wysokości, jak i postanowień Regulaminu.

Tak argumentując Sąd Apelacyjny, nie podzielił zarzutów zawartych w apelacji i z braku przyczyn branych przez Sąd pod uwagę z urzędu, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu Sąd Apelacyjny na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przy uwzględnieniu art. 102 k.p.c. i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku 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 2013 r., poz. 490 t.j.), zasądził od organu rentowego na rzecz odwołującego się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120 zł.

SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska SSA Zofia Rybicka - Szkibiel