

Sygn. akt III AUa 699/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lutego 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka (spr.)
Sędziowie:	SSA Urszula Iwanowska SSA Romana Mrotek
Protokolant:	St. sekr. sąd. Katarzyna Kaźmierczak

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2013 r. w Szczecinie

sprawy (...) Spółki Akcyjnej w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych A. K., M. A. i T. K.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek apelacji wnioskodawcy i organu rentowego

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

z dnia 17 lipca 2012 r. sygn. akt VII U 1113/11

1. zmienia częściowo zaskarżony wyrok w punktach II, IV, VI oraz poprzedzające go decyzje i stwierdza, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych A. K., M. A. i T. K. nie stanowią:

- wartości bonów otrzymanych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych w grudniu 2006 roku, marcu i grudniu 2007 roku, marcu i grudniu 2008 roku, kwietniu i grudniu 2009 roku, kwietniu 2010 roku,

- wypłacone zainteresowanym świadczenia z okazji Dnia Pracownika R. w czerwcu 2010 roku,

2. oddala apelację (...) Spółki Akcyjnej w R. w pozostałej części,

3. oddala apelację Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.,

4. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie VII w ten sposób, że znosi między stronami koszty procesu za obie instancje.

SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska

UZASADNIENIE

Decyzją nr (...) z dnia 28 kwietnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe A. K., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 roku – 1.361,73 zł, w październiku 2004 roku - 1.799,20 zł, w grudniu 2004 roku - 1.586,65 zł, w marcu 2005 roku - 1.555,95 zł, w grudniu 2005 roku - 1.875,65 zł, w kwietniu 2006 roku - 1.989,13 zł, w czerwcu 2006 roku - 2.057,68 zł, w grudniu 2006 roku - 2.390,01 zł, w marcu 2007 roku - 2.373,50 zł, w maju 2007 roku - 3.285,83 zł, w czerwcu 2007 roku - 2.212,77 zł, w grudniu 2007 roku - 2.594,69 zł, w marcu 2008 roku - 2.359,54 zł, w czerwcu 2008 roku - 2.105,89 zł, w grudniu 2008 roku - 2.404,05 zł, w kwietniu 2009 roku - 2.337,89 zł, w grudniu 2009 roku – 390,00 zł, w kwietniu 2010 roku - 2.714,05 zł, w czerwcu 2010 roku - 2.238,25 zł.

Decyzją nr (...) z dnia 28 kwietnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe M. A., podlegającej tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła: w kwietniu 2004 roku – 1.761,39 zł, w październiku 2004 roku - 2.037,10 zł, w grudniu 2004 roku - 1.909,90 zł, w marcu 2005 roku - 1.405,20 zł, w grudniu 2005 roku - 1.912,90 zł, w kwietniu 2006 roku - 2.591,00 zł, w czerwcu 2006 roku - 2.616,00 zł, w grudniu 2006 roku – 494,00 zł, w marcu 2007 roku - 3.116,00 zł, w maju 2007 roku - 4.189 zł, w czerwcu 2007 roku - 3.078,00 zł, w grudniu 2007 roku - 3.362,00 zł, w marcu 2008 roku - 3.399,97 zł, w czerwcu 2008 roku - 3.410,60 zł, w grudniu 2008 roku - 3.842,60 zł, w grudniu 2009 roku - 3.647,20 zł, w kwietniu 2010 roku - 3.501,60 zł, w czerwcu 2010 roku - 3.575,60 zł.

Decyzją nr (...) z dnia 28 kwietnia 2011 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe oraz wypadkowe T. K., podlegającego tym ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) S.A. w R. wyniosła w kwietniu 2004 roku – 1.472,82 zł, w październiku 2004 roku - 2.019,48 zł, w grudniu 2004 roku - 1.439,32 zł, w marcu 2005 roku - 1.457,80 zł, w grudniu 2005 roku - 1.472,73 zł, w kwietniu 2006 roku - 804,92 zł, w czerwcu 2006 roku - 1.443,65 zł, w grudniu 2006 roku - 2.020,32 zł, w marcu 2007 roku - 1.727,70 zł, w maju 2007 roku - 2.731,60 zł, w czerwcu 2007 roku - 1.698,84 zł, w grudniu 2007 roku - 1.942,48 zł, w marcu 2008 roku - 1.829,91 zł, w czerwcu 2008 roku - 1.778,92 zł, w grudniu 2008 roku - 1.772,22 zł, w grudniu 2009 roku - 2.016,83 zł, w kwietniu 2010 roku - 2.137,13 zł, w czerwcu 2010 roku - 1.638,95 zł.

W odwołaniach od powyższych decyzji płatnik (...) S.A. w R. wniósł o ich zmianę poprzez orzeczenie, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia stanowią kwoty dotychczas deklarowane przez płatnika, to jest bez uwzględniania tych wypłaconych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz o zwrot kosztów postępowania. Odwołujący zarzucił naruszenie przez organ rentowy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161, poz. 1106 ze zm. - dalej jako rozporządzenie z 1998 r.) i art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r. nr 592 ze zm. - dalej jako ustawa o z.f.ś.s.) oraz błędne ustalenia faktyczne, z których wynika, że płatnik nie uwzględnił kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS przy rozdziale bonów dla pracowników. Co do świadczeń przyznanych w związku z imprezą integracyjną o nazwie D. (...) wskazano, że na płatniku nie ciążył obowiązek szczegółowej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, ponieważ spółka była uprawniona do wypłaty tych okolicznościowych świadczeń na zasadzie powszechnej dostępności na równych zasadach.

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

Wyrokiem z 17 lipca 2012 roku Sąd Okręgowy w Szczecinie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje: nr (...) dotyczącą A. K., nr (...) dotyczącą M. A. oraz nr (...) dotyczącą T. K. o tyle, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie uwzględnił wartości bonów konsumpcyjnych, wypłaconych tym zainteresowanym z okazji Dnia Pracownika R. w czerwcu 2006 roku, w czerwcu 2007 roku oraz w czerwcu 2008 roku; w pozostałym zakresie odwołania od tych decyzji oddalił. Sąd Okręgowy zasądził też od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz płatnika zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

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

W latach 2004-2010 pracownicy (...) S.A. w R. otrzymywali bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych oraz Bożego Narodzenia. Początkowo jedynymi kryteriami wypłaty tego rodzaju świadczeń z ZFŚS był wymiar czasu pracy oraz okres zatrudnienia. Dopiero od grudnia 2006 roku pracodawca uzależnił rozdzielanie bonów jedynie od kryterium wysokości średniego wynagrodzenia pracowników z trzech lub dwóch ostatnich miesięcy. Z kolei od 2008 roku w szczegółowych regulaminach dotyczących świadczeń przewidzianych na dany rok przyjęto analogiczne kryterium odnośnie wypłaty ww. świadczeń, z tym, że wysokość bonów zależała od tego, w jakim przedziale kwotowym mieściło się wynagrodzenie. Wartość bonów towarowych w grupie pracowników osiągających podobne wynagrodzenia nie była różnicowana według dodatkowych kryteriów. Intencją płatnika było, aby osoby najmniej zarabiające otrzymywały bony o większej wartości niż pracownicy z wyższym wynagrodzeniem.

W czerwcu 2006 roku, w czerwcu 2007 roku, w czerwcu 2008 roku i w czerwcu 2010 roku płatnik przyznał pracownikom świadczenia z okazji Dnia Pracownika R., przy czym w latach 2006-2009 były to bony konsumpcyjne z przeznaczeniem na zakup produktów spożywczych, realizowane wyłącznie w czasie i miejscu trwania imprezy integracyjnej połączonej z obchodami Dnia R.. Natomiast w 2010 roku pracownicy otrzymali świadczenie w gotówce. Wysokość wypłaty przedmiotowego świadczenia nie była zależna od wysokości zarobków pracowników.

W maju 2007 roku płatnik wypłacił z nadwyżki środków ZFŚS pracownikom jednorazowo kwoty po 1.234 zł. Po zmianie stosunków własnościowych związanych z prywatyzacją przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną, na koncie ZFŚS płatnika znalazła się znaczna suma, którą zarząd spółki zdecydował się rozdzielić pomiędzy wszystkich ówczesnie zatrudnionych pracowników. Każdy z nich otrzymał świadczenie w takiej samej kwocie.

A. K., M. A. oraz T. K. otrzymali od płatnika w latach 2004-2010 szereg bonów towarowych finansowanych ze środków zgromadzonych w ZFŚS. Ponadto zainteresowani otrzymali bony konsumpcyjne z okazji Dnia Pracownika R.-u w latach 2006-2008 i kwoty po 61 złotych w czerwcu 2010 roku. Zainteresowani w maju 2007 roku otrzymali jeszcze jednorazową kwotę 1.234 zł z nadwyżki środków zgromadzonych na koncie ZFŚS. Płatnik nie doliczył wartości

powyższych świadczeń do przychodu pracowników, stanowiących podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Na podstawie art. 18 ust. 1 oraz art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2009 r., nr 153, poz. 1227 ze zm. - dalej jako ustawa systemowa) w zw. z art. 11 ust. 1 i art. 12 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2010 r. nr 51, poz. 307 ze zm. – dalej jako ustawa o p.d.o.f.) i § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku w zw. z art. 2 i 8 ustawy o z.f.ś.s. Sąd Okręgowy uznał odwołane płaćnika za uzasadnione w niewielkim zakresie. Spółka (...) nie wykazała, aby przyznając świadczenia w postaci bonów towarowych oraz w zakresie wypłaty świadczenia z nadwyżki środków zgromadzonych za koncie ZFŚS, kierowała się kryteriami wskazanymi w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Analizując zgromadzony w aktach materiał dowodowy sąd pierwszej instancji zwrócił uwagę, że jeśli chodzi o bony towarowe przyznawane w latach 2004-2010, to nie mogło być mowy o uzależnieniu przyznania prawa do tych świadczeń od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników, skoro świadczenia te przyznawano w zasadzie wszystkim pracownikom, a jedynym kryterium różnicującym kwotę była wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego z tytułu pracy w (...) S.A., które to kryterium wprowadzono dopiero w 2006 roku. Nawet jednak w takim układzie brak było danych określających, na jakiej podstawie płaćnik dokonywał dalszego różnicowania sytuacji tych osób i jakie kryteria decydowały o tym, że konkretna osoba dostanie bon o określonej wartości. Zdaniem Sądu Okręgowego oznacza to, że pracodawca nie różnicował sytuacji pracowników, skoro uważał, że wszystkie zatrudnione u niego osoby, których wynagrodzenie mieściło się w określonych „widelkach” są uprawnione do wyżej opisanych świadczeń z ZFŚS.

Odnosnie bonów towarowych przyznanych w latach 2004-2005 sąd pierwszej instancji akcentował, że świadczenia te przyznawane były wszystkim zatrudnionym w danym momencie u płaćnika pracownikom. Nie brano przy ich przyznawaniu pod uwagę kryterium dochodu – nawet w aspekcie zawężonym do wynagrodzenia z tytułu stosunku pracy świadczonej na rzecz płaćnika. W takich okolicznościach nie można w ogóle mówić, by płaćnik kierował się jakimkolwiek kryterium socjalnym. Sąd meriti nie podzielił przy tym argumentacji, że kryterium wynagrodzenia brutto uprawnionego pracownika było wystarczające i pozwalało na różnicowanie wysokości świadczeń. O zastosowaniu kryterium socjalnego nie przesądza również to, że pracownicy otrzymywali świadczenia z ZFŚS w zróżnicowanej wysokości.

Zdaniem Sądu Okręgowego również jednorazowa wypłata w maju 2007 roku z zaległego niewypłaconego ZFŚS każdemu ówczesnie zatrudnionemu pracownikowi kwoty 1.234 zł – związana z przekształceniem przedsiębiorstwa państwowego w spółkę akcyjną – została dokonana z całkowitym pominięciem zasady dysponowania środkami funduszu, określonej w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Pracodawca przyznając tę kwotę nie różnicował sytuacji pracowników. Jedynym warunkiem koniecznym był fakt zatrudnienia, co wykluczało uznanie tego świadczenia za świadczenie socjalne.

W konsekwencji sąd pierwszej instancji przyjął, że pomimo, iż środki na bony towarowe i jednorazową wypłatę w maju 2007 roku pochodziły z ZFŚS, to sposób dysponowania nimi pozostawał w sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Przyznanie tych świadczeń nie było zależne od sytuacji majątkowej, życiowej czy rodzinnej uprawnionych, lecz zależało wyłącznie od wysokości wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika (bony), bądź od faktu samego zatrudnienia u płaćnika (jednorazowe świadczenie z ZFŚS). Wartość tych świadczeń Sąd Okręgowy uznał za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f., stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z § 1 rozporządzenia z 1998 roku oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych) i w analizowanej sprawie nie zachodziło wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku.

Dalej Sąd Okręgowy podzielił pogląd, że kryterium socjalne wskazane w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. odnosi się wyłącznie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy zaś innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. pkt 1 ustawy, w tym finansowania imprezy z okazji Dnia Pracownika R.. Skoro zaś obowiązujący u płaćnika Regulamin umożliwiał wydatkowanie świadczeń na inne cele socjalne, możliwe było ustalenie odmiennych zasad korzystania z tych świadczeń np. powszechnej dostępności na równych zasadach do ww. imprezy. Różnicowanie

zasad korzystania z takiej formy działalności socjalnej jak finansowanie Dnia Pracownika R. od kryterium socjalnego niweczyłoby i zaprzeczało istocie tej integracyjnej imprezy. Z tych względów sąd pierwszej instancji stwierdził, że środki przeznaczone na ten cel zostały wydatkowane zgodnie z prawem wewnętrznym obowiązującym u płatnika. Nie można ich oceniać jako świadczenia dodatkowego pracodawcy, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia. Bony z okazji Dnia Pracownika R. w latach 2006-2008 mogły być spożytkowane jedynie w czasie trwania imprezy integracyjnej połączonej z obchodami Dnia R. i to jedynie na konsumpcję różnych produktów spożywczych (np. szaszłyki, kielbaski itp.).

Natomiast świadczenie gotówkowe wypłacone w czerwcu 2010 roku w jednakowej kwocie wszystkim pracownikom spółki, pomimo że formalnie miało być przeznaczone na uczestniczenie w imprezie zakładowej, mogło być spożytkowane przez konkretną osobę na cel dowolny, pozostawało bowiem poza kontrolą pracodawcy, w jaki sposób zostanie wykorzystane.

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

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

Natomiast płatnik składek zaskarżył wyrok co do punktów II, IV, VI i VII zarzucając rozstrzygnięciu naruszenie prawa materialnego w postaci art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o p.d.o.f., § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku, a także art. 2 ust. 1 oraz art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Apelujący zakwestionował także ustalenie, że spółka (...) nie uwzględniła kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS i nie różnicowała sytuacji pracowników przy rozdziale świadczeń przekazanych pracownikom. Ponadto skarżący zarzucił obrazę art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c. w zw. z art. 244 § 1 k.p.c., art. 245 k.p.c., 258 i nast. k.p.c. oraz 299 i 300 k.p.c., poprzez przyjęcie, że (...) S.A. w zakresie przekazania świątecznych bonów towarowych i wypłaty w maju 2007 roku świadczenia z nadwyżki środków zgromadzonych na koncie ZFŚS, nie wykazała, że przyznając owe świadczenia kierowała się kryteriami przewidzianymi ustawą o z.f.ś.s. Zdaniem apelującego powyższe zostało wykazane poprzez dokumenty urzędowe (dokumentacja ZUS), dokumenty prywatne (w szczególności zgłoszone wraz z pismem z dnia 10 sierpnia 2011 roku), a ponadto zeznania świadków i przesłuchanie strony, którym sąd dał wiarę, uznając je za spójne i logiczne. Z uwagi na powyższe płatnik wniósł o zmianę wyroku w zaskarżonym zakresie i orzeczenie, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe w odniesieniu do zainteresowanych stanowią kwoty dotychczas deklarowane przez płatnika składek oraz zwrotu kosztów procesu; ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

W odpowiedzi na apelację spółki (...) pełnomocnik organu rentowego wniósł o jej oddalenie w całości. Podniósł przy tym, że w przypadku, gdy wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, to świadczenia te należy uznać za przychód w rozumieniu ustawy o p.d.o.f., który stanowi podstawę wymiaru składek. Wysokość bonów w przedsiębiorstwie płatnika ustalana była z pominięciem rzeczywistej sytuacji majątkowej, życiowej i rodzinnej pracowników. Sąd Okręgowy zasadnie podkreślił przypadki, w których faktyczna wysokość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom przeczy twierdzeniom o socjalnych kryteriach ich przyznawania. Zdaniem organu rentowego w niniejszym postępowaniu nie zostały też naruszone żadne przepisy postępowania.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

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

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

W tych niekwestionowanych okolicznościach sporna była wyłącznie ocena prawna działań płatnika, związanych z przyznawaniem poszczególnych świadczeń z ZFŚS. Dokonując własnej wykładni podstaw prawnych rozstrzygnięcia Sąd Apelacyjny odmiennie od Sądu Okręgowego ocenił charakter świadczeń w postaci bonów wypłacanych przez pracodawcę od grudnia 2006 do 2010 roku z okazji świąt kościelnych i świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Pracownika R. w czerwcu 2010 roku. Podzielił natomiast stanowisko sądu pierwszej instancji, co do wypłaconych świadczeń z okazji Dnia Pracownika w latach 2006 – 2009 i z tytułu nadwyżki związanej z restrukturyzacją przedsiębiorstwa.

Zasady ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne regulują przepisy ustawy systemowej. Natomiast zgodnie z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 roku o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. nr 45, poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód – w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, co wynika z art. 4 ust. 9 ustawy systemowej. Z mocy delegacji zawartej w art. 21 tej ustawy obowiązuje rozporządzenie z 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. W § 2 ust. 1 tego rozporządzenia wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Co prawda do dnia 30 stycznia 2004 roku rozporządzenie w § 2 zawierało punkt 12, obecnie uchylony, o treści: „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem że nie podlegają one wymianie na pieniądze - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku

dochodowego od osób fizycznych”, jednak uchylenie tego przepisu nie wyklucza przyjęcia, że bony towarowe nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie. Regulacja § 2 pkt 19 jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS, to nie są wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji przepisu § 2 pkt 19 rozporządzenia.

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

Ustawa o z.f.ś.s. definiuje w art. 2 pkt 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość zakupu ze środków ZFŚS m.in. bonów towarowych z okazji świąt Bożego Narodzenia czy Wielkanocy z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym przyznanie bonów i paczek jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie ZFŚS oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie bonów lub paczek następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy), a to w myśl art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o z.f.ś.s., który stanowi, że „ przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu; Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów”. Ustawa nie nakazuje zatem pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami ZFŚS. Pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy, stawia jedynie wymóg uzależnienia świadczeń z ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu.

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

Subsumcja wskazanych wyżej podstaw prawnych rozstrzygnięcia ze stanem faktycznym sprawy, w opinii Sądu Apelacyjnego przesądza, że bony towarowe wypłacane pracownikom z okazji Świąt, do kwietnia 2006 roku były przychodem w rozumieniu § 2 pkt 19 rozporządzenia z 1998 roku, a waloru takiego zdecydowanie nie mają bony przyznawane od grudnia 2006 roku (włącznie). Z ustaleń sprawy wprost wynika, że środki wydatkowane w formie bonów towarowych w tym okresie zostały wypłacone z zasobów ZFŚS i zgodnie z postanowieniami regulaminu miały zaspokajać potrzeby pracowników związane ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, a więc z założenia cele socjalne. Faktycznie, były wypłacane najwyżej dwa razy w roku w czasie świątecznym i w różnej wysokości. W tym przypadku także organ rentowy nie kwestionował treści regulaminu, jak też okoliczności, że pomoc w postaci zwiększonych wydatków na święta mieści się w ramach pomocy socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., a zastrzeżenia skoncentrował wokół rzeczywistych kryteriów przyznawania bonów w określonej wysokości. Regulamin obowiązujący w zakładzie pracy płatnika regulował natomiast, że przyznanie bonów świątecznych z ZFŚS uzależnione jest od średniego wynagrodzenia brutto pracownika z ostatnich dwóch (lub trzech miesięcy), regulując „widełki” poszczególnych wynagrodzeń i odpowiadającą im wysokość bonów. W ocenie Sądu Apelacyjnego takie ustalenie warunków i zasad przyznawania świadczeń, także przy uwzględnieniu małego środowiska pracy i miejsca zamieszkania pracowników oraz znajomości dokumentacji osobowej pracowników, jak i w aspekcie ubiegania się przez nich o zapomogi, należy uznać za dopuszczalne w świetle omówionych wyżej regulacji ustawy o z.f.ś.s. Zasadą wynikająca z analizowanej regulacji było przecież to, że osoby zarabiające najmniej, tj. mieszczone się w dolnych „widełkach”, uzyskiwały bony w najwyższej wysokości, a w regulaminach z 8 grudnia 2006 roku oraz z 1 kwietnia 2009 roku przewidziano nawet, że osoby o najwyższych wynagrodzeniach w ogóle nie posiadają uprawnień do otrzymania tych bonów. Nie bez znaczenia dla dokonanej oceny jest również ustalenie, że zarobki znacznej liczby pracowników były bardzo niskie, kształtowały się na poziomie znacznie odbiegającym od przeciętnego krajowego wynagrodzenia. Poza tym jak wynika z zeznań wszystkich osób przesłuchanych w toku postępowania, pracodawca przyznając bony dobrze orientował się w jakiej sytuacji życiowej i rodzinnej znajdował się konkretny pracownik, bowiem miejscowość siedziby spółki jest niewielka, a w spółce często pracowały całe rodziny. Częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikały poniekąd również z akt osobowych pracownika, czy ze zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego. Płatnik posiadał także dokładne informacje o liczbie dzieci danego pracownika, ponieważ otrzymywały one paczki świąteczne ze słodyczami. W ocenie Sądu Apelacyjnego informacje o stanie socjalnym pracowników zebrane przez płatnika w powyższy sposób wespół z postanowieniem obowiązującego regulaminu były więc wystarczające do uznania wypłaty świadczeń z ZFŚS od grudnia 2006 roku za zgodne z przepisami ustawy o z.f.ś.s. Skoro pracodawca zgodnie z regulaminem określającym kryteria przyznawania świadczeń z ZFŚS od grudnia 2006 roku uzależniał wysokość bonów od wysokości wynagrodzenia pracownika, przy uwzględnieniu jego sytuacji rodzinno-bytowej, także na podstawie akt osobowych pracownika, w tym informacji o ewentualnym ubieganiu się o zapomogę przez pracowników znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej, to płatnik zdołał wykazać, że przyznając bony kierował się sytuacją socjalną swych pracowników z zastosowaniem określonych w regulaminie kryteriów i trybu oraz w zgodzie z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s.

Ustawa o z.f.ś.s. wyklucza tworzenie zasad podziału ZFŚS w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1. Jest to przepis bezwzględnie obowiązujący, którego brzmienie nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej kwalifikacji wniosków. Przepis określający kryteria socjalne jest jednak ogólnikowy i nie zawiera żadnych wskazówek co do gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej, życiowej czy dochodach osób uprawnionych. W szczególności ustawodawca pozostawiając w tej mierze swobodę pracodawcy i załodze pracowników nie zdefiniował żadnych kryteriów ani progów, jakie winny być brane pod uwagę, a tym samym nie określił sposobu dokumentowania sytuacji uprawniającej do świadczeń socjalnych. Wobec treści prawa nie można więc odrzucić założenia, że informacje o pracownikach pracodawca zbiera samodzielnie, na podstawie rozmów i znajomości z pracownikami, względnie z wiadomości przekazywanych przez innych pracowników czy też ich bezpośrednich przełożonych. Niewątpliwie, częściowe informacje o stanie rodzinnym wynikają również z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego. Właściwym sposobem zdobycia informacji uzupełniających o sytuacji osób uprawnionych mogą być również ich oświadczenia, składane w dowolnej formie, choć możliwe jest też określenie przez pracodawcę wzoru, czy choćby tylko zakresu informacji. W kontekście obowiązujących regulacji właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być także oświadczenia współpracowników, bezpośrednich przełożonych, którzy mają codzienny kontakt z pracownikami, jak również z powszechnej informacji związanej z małym środowiskiem zamieszkiwania i zatrudnienia.

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

Należy mieć przy tym na względzie, że decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z ZFŚS na określony cel, należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. Jak była już o tym mowa w wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami funduszu pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a ustawy o z.f.ś.s.). Trzeba w związku z tym zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika były związki zawodowe, których przedstawiciel każdorazowo własnoręcznym podpisem potwierdzał ustalone w regulaminie kryteria przyznawania świadczeń. Ani więc przedstawiciele związków zawodowych, ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak i postanowień istniejącego regulaminu.

Sąd Apelacyjny miał na uwadze najnowszy pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia z 20 czerwca 2012 roku (sygn. I UK 140/12, LEX nr 1211542), w którym stwierdzono, że „przepis art. 8 ust. 1 (...) wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej”. Sąd Najwyższy tym razem uznał jednoznacznie, że „o ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przyznanie zaś świadczenia poza wymaganym trybem – nawet za zgodą organizacji związkowej – oznacza naruszenie

przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych”. Jednak jak wynika z powyższego w niniejszej sprawie organ rentowy nie zdołał miarodajnie wykazać, aby płatnik przyznając bony nie kierował się sytuacją socjalną szych pracowników z zastosowaniem określonych w regulaminie kryteriów i trybu.

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

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

Odnośnie świadczeń wypłaconych przez płatnika pracownikom w związku z Dniem Pracownika R., Sąd Apelacyjny zważył, wbrew twierdzeniom apelacji organu rentowego, że nie miały one charakteru ulgowej usługi lub świadczenia, do których ma zastosowanie art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Organ rentowy wadliwie przyjął, że wspomniany przepis odnosi się do całości działalności socjalnej zakładu pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z 23 października 2008 roku (sygn. II PK 74/08, OSNP z 2010 r., nr 7-8, poz. 88) jednoznacznie wskazał, że „przepis art. 8 ust. 1 ustawy (...) nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych”. Kryterium socjalne wskazane w art. 8 ust. 1 tej ustawy odnosi się zatem wyłącznie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy zaś innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. pkt 1 ustawy, w tym finansowania imprezy integracyjnej dla pracowników, jak np. z okazji Dnia Pracownika R.. Obowiązujący w spółce regulamin ZFŚS przewidywał, że świadczenia z funduszu mogą zostać przeznaczone m.in. na finansowanie imprez okolicznościowych wraz z zakupem symbolicznych upominków i organizację skromnych poczęstunków (§ 4 pkt 7). Skoro tak, to możliwym było ustalenie odmiennych zasad korzystania z tych świadczeń, w tym powszechnej dostępności na równych zasadach do ww. imprezy. Różnicowanie zasad korzystania z takiej formy działalności socjalnej w oparciu o kryterium socjalne zaprzeczałoby integracyjnej istocie imprezy. Pracownicy zamiast łączyć się, zostaliby podzieleni.

Za zbyt daleko idącą interpretację, która nie wynika z treści przepisów, należy też uznać założenie organu rentowego, że finansowanie imprezy okolicznościowej mogłoby nie podlegać oskładkowaniu jedynie w przypadku, gdyby impreza ta w całości organizowana była przez płatnika. Zdaniem Sądu Apelacyjnego podstawy takiej nie stwarzają obowiązujące regulacje prawne, a pracodawca mógł swoje święto połączyć z imprezą organizowaną przez inny podmiot. Należy też mieć na uwadze, że za przyznane pracownikom bony konsumpcyjne w związku z konkretną imprezą okolicznościową mogli oni nabywać usługi gastronomiczne i korzystać z organizowanego tam poczęstunku, co miało skłonić pracowników do wspólnego spędzenia czasu w tym samym miejscu. Z tych przyczyn wypłata świadczeń z okazji Dnia Pracownika R. nie musiała być poprzedzona badaniem stanu majątkowego i rodzinnego pracownika. Środki przeznaczone na ten cel zostały wydatkowane zgodnie z prawem wewnętrznym obowiązującym u płatnika.

Nie można ich więc oceniać jako świadczenia dodatkowego pracodawcy, stanowiącego podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia.

Tożsamy pogląd Sąd Apelacyjny zajął odnośnie świadczenia wypłaconego w gotówce w związku z Dniem Pracownika R. w czerwcu 2010 roku, albowiem sposób wykorzystania tego świadczenia nie może arbitralnie przesądzać o zaniechaniu realizacji celów socjalnych. Jak wynika z materiału dowodowego sprawy, wartości gotówkowe płatnik przekazał pracownikom z przeznaczeniem na uczestnictwo w imprezie pracowniczej. Fakt, że poza kontrolą pracodawcy pozostało rzeczywiste spożytkowanie wskazanej kwoty, nie może dyskredytować tego świadczenia jako socjalnego. Zgodnie z ustawą o z.f.ś.ś. liczy się cel i źródło przeznaczonych świadczeń z ZFŚS, natomiast sposób ich rozdysponowania nie wpisuje się w katalog przesłanek prawnych podlegających ocenie organu rentowego. Istotne przy tym jest, że tego rodzaju impreza integracyjna faktycznie się odbyła i pracownicy mieli możliwość wzięcia udziału w tej imprezie.

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

W tym stanie rzeczy Sąd Apelacyjny, działając na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. i art. 477⁽¹⁴⁾ § 2 k.p.c., zmienił częściowo zaskarżony wyrok i poprzedzające go decyzje organu rentowego z dnia 28 kwietnia 2011 roku w ten sposób, że ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zainteresowanych A. K., M. A. i T. K. nie stanowią wartości bonów otrzymanych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych w grudniu 2006 roku, marcu i grudniu 2007 roku, marcu i grudniu 2008 roku, kwietniu i grudniu 2009 roku oraz kwietniu 2010 roku; a także wypłacone zainteresowanym świadczenia z okazji Dnia Pracownika R. w czerwcu 2010 roku (pkt 1). W pozostałym zakresie Sąd Apelacyjny, w oparciu o treść art. 385 k.p.c. oddalił apelację płatnika (pkt 2) oraz w całości oddalił apelację organu rentowego (pkt 3).

O kosztach procesu Sąd Apelacyjny orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 108 § 1 k.p.c. przyjmując, że zgodnie z ostatecznym wynikiem sprawy, żądania stron uległy jedynie częściowemu uwzględnieniu w podobnym zakresie, a poniesione przez strony koszty procesu przed sądem pierwszej i drugiej instancji są zbliżone co do wysokości, jako że obie były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników (pkt 4).

SSA Romana Mrotek SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska