

Sygn. akt III AUa 403/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 lutego 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

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

po rozpoznaniu w dniu 3 lutego 2015 r. w Szczecinie

sprawy Gminnej Spółdzielni (...) w C.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych E. F., J. G., E. K., A. M., L. P., J. P. (1), Z. S., E. S., K. T., K. Z.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji płatnika składek

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

z dnia 19 lutego 2014 r. sygn. akt VI U 3240/12

oddala apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska

III A Ua 403/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika – Gminnej Spółdzielni (...) w C., wydał decyzje w których stwierdził, że pomoc socjalna udzielona w formie bonów towarowych, finansowana z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przyznana pracownikom E. F., J. G., E. K., A. M., L. P., J. P. (1), Z. S., E. S., K. T. i K. Z. (decyzje z dnia 26 września 2012 r. o nr (...), (...), z dnia 1 października 2012 r. o nr (...), z dnia 28 września 2012 r. o nr (...), (...), (...), (...), (...)) i z dnia 27 września 2012 r. o nr (...), (...)) w latach 2008-2010, 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 to przychód stanowi podstawę wymiaru

składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w wysokościach wskazanych w decyzjach dotyczących poszczególnych zainteresowanych.

W uzasadnieniu powyższych decyzji organ rentowy wskazał, że przydzielając świadczenia z ZFŚS płatnik nie posiadał informacji o sytuacji materialnej poszczególnych pracowników oraz nie badał ich sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej, dlatego też uzyskany w ten sposób dochód należało uznać za dodatkowe świadczenie, stanowiące przychód ze stosunku pracy.

Z powyższymi decyzjami nie zgodził się płatnik składek Gminna Spółdzielnia (...) w C., który wniósł od nich odwołania, podnosząc zarzuty:

- naruszenia prawa materialnego, tj. § 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 ubezpieczenie emerytalne i rentowe w związku z art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (powoływana dalej jako: ustawa systemowa) przez jego niezastosowanie skutkujące uznaniem, że dodatkowe świadczenia finansowe wypłacone zainteresowanym ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS stanowią przychód pracownika, a tym samym powinny zostać odprowadzone przez płatnika składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe i wypadkowe;

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych przez jego niezastosowanie skutkujące uznaniem, że dodatkowe świadczenie finansowe wypłacone zainteresowanym ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS stanowią przychód pracownika i winny zostać od nich odprowadzone składki z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego;

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydanych decyzji, który to błąd miał wpływ na ich treść poprzez uznanie, że płatnik składek nie badał sytuacji życiowej i materialnej pracowników przyznając im dodatkowe świadczenia, podczas gdy sytuacja majątkowa, socjalna oraz życiowa była płatnikowi znana i zainteresowani spełniali wymogi do otrzymania dodatkowego świadczenia według opracowanego i przyjętego u płatnika Zakładowego Regulaminu ZFŚS.

Wskazując na powyższe płatnik wniósł o zmianę zaskarżonych decyzji w całości i orzeczenie, że zainteresowani nie podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu, chorobowemu, wypadkowemu i zdrowotnemu w okresach wymienionych w zaskarżonych decyzjach, albowiem przychód uzyskany przez zainteresowanych w latach wskazanych w skarżonych decyzjach, finansowany ze środków ZFŚS nie stanowi przychodu w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Dodatkowo odwołujący wniósł o zasądzenie od organu na rzecz płatnika kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska płatnik podniósł, że zarówno on jak i związki zawodowe dysponowały w chwili analizy w zakresie dysponowania środkami funduszu podstawowymi, aktualnymi informacjami o sytuacji socjalnej pracowników, o ich potrzebach i preferencjach socjalnych. Płatnik podkreślił, że Gminna Spółdzielnia (...) w C. jest zakładem, który zatrudnia do 100-120 osób (aktualnie 60 osób), które pracują ze sobą od kilku, a nawet kilkudziesięciu lat, przy czym ich sytuacja socjalna, materialna i rodzinna jest przedmiotem ciągłego zainteresowania organizacji związkowej i zarządu spółdzielni. Niezależnie od powyższego płatnik wskazał, że trudno jest żądać od pracowników, aby w celu otrzymania dodatkowych pieniędzy lub świadczeń z ZFŚS przedstawili swój PIT, ewentualnie PIT małżonka, albowiem taki obowiązek nie wynika wprost z żadnych obowiązujących przepisów. Z tego też względu – w opinii płatnika – wystarczającym jest weryfikowanie możliwości finansowych pracownika na podstawie wynagrodzenia jakie jest wypłacane przez pracodawcę, omówienie sytuacji rodzinnej i socjalnej pracownika, jak również jego zaangażowanie w sprawy zakładu.

W odpowiedzi na odwołania organ rentowy wniósł o ich oddalenie w całości, podtrzymując argumentację, jak w zaskarżonych decyzjach, a nadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Odnosząc się do zarzutów płatnika organ podniósł, że o ile prawo do ubiegania się o świadczenia z ZFŚS przysługuje wszystkim pracownikom, to świadczenia te powinny być przydzielane w zależności od indywidualnej sytuacji każdej osoby, na zasadach określonych w regulaminie ZFŚS. Przyznanie świadczeń z funduszu, a także ich wysokość uzależnione są od spełnienia przez osobę ubiegającą się o to świadczenia określonych kryteriów socjalnych. Organ rentowy zgodził się z płatnikiem, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie określa sposobu, w jaki ma nastąpić udokumentowanie ich spełnienia, zarazem jednak wskazał, iż uprawnienie pracodawcy do żądania stosownych informacji oraz przedłożenia odpowiednich dokumentów uzasadniających przyznanie świadczenia z funduszu powinno znajdować uzasadnienie w regulaminie. W jego postanowieniach powinny być sprecyzowane zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz tryb rozpatrywania wniosków o ich przyznanie. Regulamin powinien też określać jakie informacje i dokumenty są niezbędne do dokonania oceny, czy osoba ubiegająca się o przyznanie świadczenia z ZFŚS spełnia kryteria, od których uzależnia się jego przyznanie. Organ rentowy podkreślił, że w realiach rozpoznawanych spraw bony okolicznościowe były wypłacane bez wniosków pracowników i bez badania ich sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej, a zatem bez szczegółowego badania zasadności wypłaty i ustalenia ich zapomogowego charakteru. Jedynym zaś kryterium ich wypłaty był fakt pozostawania w zatrudnieniu, zaś wysokość uzależniona była od wysokości wynagrodzenia wypłacanego w Gminnej Spółdzielni i okresu zatrudnienia w tym zakładzie.

Postanowieniami z dnia 20 grudnia 2012 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie połączył sprawy z odwołań Gminnej Spółdzielni (...) w C. od decyzji organu rentowego z dnia z dnia 26 września 2012 r. o nr (...), (...), z dnia 1 października 2012 r. o nr (...), z dnia 28 września 2012 r. o nr (...), (...), (...), (...), (...) i z dnia 27 września 2012 r. o nr (...), (...) do łącznego prowadzenia i wyrokowania.

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2014 r. Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje o numerach (...) i ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych E. F., J. G., E. K., L. P., J. P. (1), K. T. jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek Gminnej Spółdzielni (...) w C. – nie stanowi wartość wydanych zainteresowanym bonów towarowych za marzec i grudzień 2008 r. oraz grudzień 2010 r. sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (punkt I), zmienił zaskarżone decyzje o numerach (...) i ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych Z. S., E. S., K. Z. jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek Gminnej Spółdzielni (...) w C. – nie stanowi wartość wydanych zainteresowanym bonów towarowych za grudzień 2008 r. sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (punkt II), zmienił zaskarżoną decyzję o numerze (...) i ustalił, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej A. M. jako pracownika zatrudnionego u płatnika składek Gminnej Spółdzielni (...) w C. – nie stanowi wartość wydanych zainteresowanej bonów towarowych za marzec 2008 r. sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika (punkt III), w pozostałym zakresie oddalił odwołania (punkt IV) i zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego (punkt V).

Powyższe orzeczenie Sąd Okręgowy oparł o następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne:

W Gminnej Spółdzielni (...) w C. utworzono od 10 lipca 1996 r. Regulamin korzystania z funduszu świadczeń socjalnych przez pracowników. Zgodnie z § 8 ust. 1 pkt c tego regulaminu, niezależnie od finansowania działalności i usług socjalnych, część środków zakładowego funduszu socjalnego mogła być przeznaczona na paczki i bony towarowe przyznawane w okresie roku, głównie przed świętami dla pracowników o bardzo niskich i niskich zarobkach. Zgodnie z ust. 2 tej regulacji, pomoc ta miała być udzielana na wniosek pracownika, emeryta rencisty, na podstawie decyzji Zarządu Spółdzielni, w porozumieniu ze związkami zawodowymi. W myśl ust. 3 pomoc mogła być udzielana w formie gotówkowej, bezgotówkowej, bonów towarowych bądź rzeczowej.

Aneksem nr (...) do regulaminu zmieniono brzmienie § 8 ust. 1 pkt c. Zgodnie z obowiązującym od 1 stycznia 2008 r. przepisem § 8 ust. 1 pkt c, niezależnie od finansowania działalności i usług socjalnych, część środków zakładowego funduszu socjalnego mogła zostać przeznaczona na bony towarowe, świadczenia rzeczowe lub paczki na

wniosek związków zawodowych, głównie przed świętami, dla pracowników przy każdorazowym określeniu kryteriów dochodowych przez Zarząd Spółdzielni.

Aneks nr (...) do regulaminu zmieniono brzmienie § 8 ust. 1 pkt c. Zgodnie z obowiązującym od 5 października 2009 r. przepisem § 8 ust. 1 pkt c, niezależnie od finansowania działalności i usług socjalnych część środków zakładowego funduszu socjalnego może być przeznaczona na bony towarowe, świadczenia pieniężne lub rzeczowe oraz paczki na wniosek związków zawodowych, głównie przed świętami, dla pracowników - przy każdorazowym określeniu przez Zarząd Spółdzielni kryteriów dochodowych i analizując sytuację materialną pracowników.

Każdy z aneksów do regulaminu opracowywany był w uzgodnieniu z działającym w Spółdzielni (...).

W latach 2008-2010 Zarząd Gminnej Spółdzielni postanawiał o przyznawaniu pracownikom świadczeń okolicznościowych z okazji świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkiej Nocy. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. Podstawą przyznania bonów oraz świadczeń pieniężnych była wspólna decyzja zarządu Gminnej Spółdzielni (...) w C. oraz zarządu Związku Zawodowych, wyrażana w formie uchwały, w której określano kryteria przyznawania bonów czy też świadczeń pieniężnych. W marcu 2008 r., w grudniu 2008 r. oraz w grudniu 2010 r. na podstawie powołanych uchwał pracownicy byli dzieleni na 3 lub 5 grup. Wysokość wypłat była wówczas zróżnicowana i zależała od wysokości uzyskiwanych u płatnika zarobków. Ustalając wysokość owych zarobków, obliczano wysokość średniego wynagrodzenia z ostatnich 3 lub 10 miesięcy.

W grudniu 2009 r., z uwagi na wyjątkowo niskie wynagrodzenia osób zatrudnionych w spółdzielni na tle innych zakładów funkcjonujących na rynku chojeńskim, a zwłaszcza pracowników Urzędu Miejskiego, zarząd Spółdzielni wspólnie z zarządem Związków Zawodowych przyznał wszystkim pracownikom świadczenia pieniężne w identycznej wysokości – 300 zł.

W kwietniu 2010 r. z okazji Świąt Wielkanocnych zarząd Spółdzielni na wniosek zarządu Związków Zawodowych, pomimo wprowadzenia progu wysokości wynagrodzenia, zdecydował o przyznaniu bonów towarowych wszystkim pracownikom w identycznej wysokości.

Pracodawca nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości ich dochodów, ani o ich sytuacji materialnej. Podstawowym kryterium wypłaty bonów i świadczeń pieniężnych była wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników w spółdzielni.

Uchwałą z dnia 11 marca 2008 r. zarząd Gminnej Spółdzielni (...) w C. wspólnie z Zarządem Związków Zawodowych przyznał pracownikom bony towarowe z okazji świąt Wielkanocnych. Kryterium przyznania bonów było średnie wynagrodzenie pracownika za listopad i grudzień 2007 r. oraz styczeń 2008 r. z wyłączeniem nagród jubileuszowych, ekwiwalentów za używanie samochodów służbowych, ekwiwalentów za pranie odzieży. Pracownicy, którzy uzyskali wynagrodzenie w wysokości do 1.700 zł otrzymali bony o wartości 240 zł. Pracownicy, którzy otrzymali wynagrodzenie od 1.700 zł do 2.500 zł otrzymali bony o wartości 180 zł, natomiast ci którzy otrzymali wynagrodzenie powyżej 2.500 zł otrzymali bony o wartości 120 zł. Zgodnie z uchwałą pracownicy młodociani otrzymali bony w kwocie 50 zł

Z okazji świąt Wielkiej Nocy w marcu 2008 r. płatnik przyznał 103 bony towarowe, w tym: 49 bonów o wartości 240 zł, 40 bonów o wartości 180 zł, 10 bonów o wartości 120 zł i 4 bony o wartości 50 zł.

Uchwałą z dnia 8 grudnia 2008 r. zarząd Gminnej Spółdzielni (...) w C. wspólnie z zarządem związków zawodowych przyznał pracownikom bony towarowe z okazji świąt Bożego Narodzenia. Kryterium przyznania bonów było średnie wynagrodzenie pracownika za sierpień, wrzesień i październik 2008 r., z wyłączeniem ekwiwalentów za używanie samochodów własnych do celów służbowych, ekwiwalentów za pranie odzieży, usługi medyczne. Pracownicy, którzy uzyskali wynagrodzenie do 1.700 zł otrzymali bony o wartości 240 zł. Pracownicy, którzy otrzymali wynagrodzenie od 1.700 zł do 2.500 zł otrzymali bony o wartości 180 zł, natomiast ci, którzy otrzymali wynagrodzenie powyżej 2.500 zł otrzymali bony o wartości 120 zł. Pracownicy młodociani będący na pierwszym roku nauki otrzymali bony o wartości 30 zł, natomiast ci na drugim roku nauki - o wartości 50 zł.

Z okazji świąt Bożego Narodzenia w grudniu 2008 r. płatnik przyznał 108 bonów towarowych, w tym: 7 bonów o wartości 120 zł, 32 bony o wartości 180 zł, 51 bonów o wartości 240 zł, 2 bony o wartości 150 zł, 9 bonów o wartości 100 zł, 2 bony o wartości 50 zł i 5 bonów o wartości 30 zł.

W dniu 7 grudnia 2009 r. zarząd Gminnej Spółdzielni (...) w C. wspólnie z zarządem związków zawodowych przyznał z okazji świąt Bożego Narodzenia świadczenia pieniężne dla pracowników ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w wysokości 300 zł dla każdego z pracowników. Uzasadniając powyższą decyzję wskazano, że wzięto pod uwagę niskie dochody pracowników w 2009 roku, wyjątkowo niskie wynagrodzenia zatrudnionych w spółdzielni na tle innych zakładów funkcjonujących na rynku chojeńskim, a zwłaszcza pracowników Urzędu Miejskiego i Oświaty. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przyznano świadczenia niższe niż pozostałym pracownikom. Pracownikom zatrudnionym po 1 września 2009 r. przyznano świadczenie w wysokości 100 zł.

Z okazji świąt Bożego Narodzenia w grudniu 2009 r. płatnik przyznał 69 osobom świadczenia pieniężne, w tym: 65 świadczeń o wartości 300 zł, 2 świadczenia o wartości 150 zł i 2 świadczenia o wartości 100 zł.

W kwietniu 2010 r. zarząd Gminnej Spółdzielni (...) w C. wspólnie z zarządem związków zawodowych przyznał z okazji świąt Wielkanocnych bony towarowe o wartości 244 zł dla pracowników, których wynagrodzenie brutto za miesiąc luty nie przekroczyło 2.000 zł. Jednocześnie, na wniosek związków zawodowych, które przeanalizowały sytuację materialną pracowników i ich rodzin, bony o wartości 244 zł przyznano także i tym pracownikom, których wynagrodzenie przekroczyło 2.000 zł brutto. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, świadczący pracę codziennie otrzymali bony o wartości 122 zł. Pracownicy świadczący pracę raz w tygodniu otrzymali bony o wartości 61 zł.

Z okazji świąt Wielkiej Nocy w kwietniu 2010 r. płatnik przyznał 60 bonów towarowych, w tym: 57 bonów towarowych o wartości 200 zł, 2 bony towarowe o wartości 100 zł i 1 bon o wartości 50 zł.

W grudniu 2010 r. zarząd Spółdzielni wspólnie ze związkami zawodowymi postanowił przyznać pracownikom z okazji świąt Bożego Narodzenia świadczenia pieniężne. Kryterium przyznania świadczeń z ZFŚS było średnie wynagrodzenie pracownika od stycznia do października 2010 r. Pracownicy, którzy otrzymali wynagrodzenie do 2.000 zł otrzymali świadczenia w kwotach po 300 zł, pracownicy którzy otrzymali wynagrodzenie od 2.000 zł do 2.500 zł – po 250 zł, zaś ci którzy zarobili ponad 3.000 zł – po 150 zł. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, Główna Księgowa, Zarząd i Członkowie Rady Nadzorczej otrzymali po 100 zł.

Z okazji świąt Bożego Narodzenia w grudniu 2010 r. płatnik przyznał 60 osobom świadczenia pieniężne, w tym: 45 świadczeń pieniężnych o wartości 300 zł, 8 świadczeń pieniężnych o wartości 250 zł, 2 świadczenia pieniężne o wartości 150 zł, 12 świadczeń pieniężnych o wartości 100 zł (w tym zainteresowanej M. B.) i 1 świadczenie o wartości 200 zł.

Na podstawie ustalonego stanu faktycznego oraz uregulowań prawnych powołanych poniżej Sąd Okręgowy uznał odwołania za uzasadnione w części dotyczącej świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych przekazanych pracownikom Spółdzielni w marcu i grudniu 2008 r. oraz grudniu 2010 r.

Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że przedmiotem postępowania była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanych w latach 2008-2010, w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny świadczenia w postaci bonów towarowych sfinansowanych przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i wydanych zainteresowanym w okresach objętych spornymi decyzjami.

Jednocześnie sąd ten miał na uwadze, że okoliczności faktyczne poszczególnych spraw w zasadzie były między stronami niesporne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie kwestionował faktu, że środki objęte przedmiotowymi decyzjami pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i miały charakter bonów towarowych, ani

nie negował okoliczności, że wartość bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom była co do zasady zróżnicowana. Istota sporu w analizowanej sprawie sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy prawidłowo organ rentowy uznał, że od wypłaconych zainteresowanym bonów towarowych i świadczeń pieniężnych z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkiej Nocy należy odprowadzić składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Analizując stan faktyczny sprawy Sąd Okręgowy oparł się w szczególności na dokumentach zgromadzonych w aktach, tj. w szczególności na regulaminie ZFŚS, aneksach do regulaminu, uchwałach Zarządu Spółdzielni oraz Zarządu Zawiazków Zawodowych, wyciągach z protokołów posiedzeń zarządu i Związków Zawodowych, listach płac pracowników Spółdzielni oraz listach wypłat bonów. Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu, stąd też Sąd uznał je za wiarygodny materiał dowodowy. Sąd meriti pozytywnie ocenił także wiarygodność zeznań przesłuchanego w sprawie prezesa odwołującej się Spółdzielni - B. P., a także świadków M. S. oraz J. P. (2). Wszystkie te osoby zeznawały spójnie, a ich wypowiedzi korespondowały z dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Wszystkie te dowody stanowiły potwierdzenie okoliczności faktycznych przyznanych w toku procesu przez strony i stanowiących podstawę ustaleń zaskarżonych decyzji.

Następnie sąd pierwszej instancji wskazał, że zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 ustawy systemowej 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.

Definicja przychodu zawarta jest w przepisie art. 4 pkt 9 ustawy systemowej, 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 powołanej już ustawy 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. Przy tym, do dnia 30 stycznia 2004 r., na mocy powoływanego wyżej rozporządzenia (§ 2 pkt. 12), z podstawy wymiaru składek wprost wyłączono „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegały one wymianie na pieniądze – do wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”.

Sąd Okręgowy powyższe unormowania przeniósł na grunt niniejszej sprawy i uznał, że powodują one doniosłe skutki. Skoro bowiem bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe i świadczenia pieniężne, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (czego organ rentowy nie negował), to środki te – co do zasady – nie podlegały oskładkowaniu. Sytuacja byłaby odmienna jedynie w przypadku, gdyby wypłaty te miały na celu obejście prawa, tzn. formalnie byłyby wypłacane ze środków pochodzących z Funduszu, ale faktycznie ich wypłata nie znajdowałaby żadnego uzasadnienia w świetle przepisów ustawy o zakładowym funduszu środków socjalnych. W takiej sytuacji przed wydaniem zaskarżonych decyzji organ rentowy winien był ustalić, czy świadczenia w postaci bonów przyznane zainteresowanym w niniejszej sprawie miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom, tj. czy znajdowały one uzasadnienie w postanowieniach Regulaminu oraz samej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy (i nie miały żadnego związku z sytuacją materialną czy rodzinną pracowników), a co za tym idzie stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że do dokonania owego ustalenia konieczne było przeanalizowanie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i dokonanie oceny, czy w sprawach objętych zaskarżonymi decyzjami pracodawca prawidłowo realizował jej postanowienia. Wyjaśniając powyższe, sąd meriti zaznaczył, że 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. Oceniając podstawę wypłaty bonów jako świadczeń wydatkowanych z Funduszu Socjalnego 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 powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pogląd taki znajduje oparcie w treści ustępu 2 art. 8, zgodnie z którym w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych pracodawca określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Treść powyższej regulacji uzasadnia zatem tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania ulgowych świadczeń i ich wysokości z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w ust. 1 tego przepisu, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu są uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Dalej Sąd Okręgowy wskazał, że z powyższego wynika, iż 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 świetle powyższych rozważań, sąd pierwszej instancji wskazał, że ponieważ nie budziło wątpliwości to, iż świadczenia udzielone zainteresowanym wypłacone zostały z funduszu socjalnego i że miały one charakter bonów towarowych i świadczeń pieniężnych, ustalenia poczynione w niniejszej sprawie dotyczyć musiały tego, czy co do zasady stanowiły one pomoc socjalną dla pracowników i czy nie zmierzały do obejścia przepisów prawa

przewidujących obowiązek opłacania składek na ubezpieczenie społeczne od dochodów wynikających ze stosunku pracy.

Jednocześnie sąd meriti zwrócił uwagę, że skoro organ rentowy zakwestionował poprawność obliczenia przez płatnika podstawy wymiaru składek od świadczeń zwolnionych co zasady – jako wypłaconych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – z obowiązku oskładkowania, to właśnie on winien był następnie w toku procesu przed sądem wykazać, że świadczenia wypłacone zainteresowanym tytułem bonów powinny zostać oskładkowane jako wypłacone przy obejściu przepisów prawa. Z drugiej jednak strony, odwołujący się płatnik musiał dostarczyć dowodów na okoliczność, że środki wypłacone w formie bonów miały charakter socjalny.

Następnie Sąd Okręgowy podniósł, że w toku postępowania, zarówno przed organem rentowym, jak i przed sądem, płatnik wskazywał, że przyznawane pracownikom bony miały charakter socjalny, gdyż wydawane były w okresach zwiększonych obciążeń finansowych, jako pomoc materialna dla pracowników w czasie, kiedy musieli oni poczynić dodatkowe wydatki związane z organizacją świąt.

Dokonując analizy charakteru świadczeń wypłaconych zainteresowanym sąd ten zwrócił uwagę, że od 10 lipca 1997 r. w Gminnej Spółdzielni (...) w C. obowiązywał Regulamin korzystania z funduszu świadczeń socjalnych przez pracowników Gminnej Spółdzielni (...) w C.. W latach 2008-2010 regulamin ten był kilkakrotnie modyfikowany aneksami, między innymi, w zakresie świadczeń wypłacanych przez płatnika składek na rzecz pracowników z Zakładowego Funduszu Socjalnego. Zgodnie z zapisami Regulaminu obowiązującymi od 1 stycznia 2008 r., niezależnie od finansowania działalności i usług socjalnych, część środków zakładowego funduszu socjalnego mogła być przeznaczona na bony towarowe, świadczenia rzeczowe lub paczki na wniosek związków zawodowych, głównie przed świętami, dla pracowników przy każdorazowym określeniu kryteriów dochodowych przez Zarząd Spółdzielni. Natomiast zgodnie z postanowieniami Regulaminu obowiązującymi od 5 października 2009 r., niezależnie od finansowania działalności i usług socjalnych część środków zakładowego funduszu socjalnego mogła być przeznaczona na bony towarowe, świadczenia pieniężne lub rzeczowe oraz paczki na wniosek związków zawodowych, głównie przed świętami, dla pracowników - przy każdorazowym określeniu przez Zarząd Spółdzielni kryteriów dochodowych i po przeprowadzeniu analizy sytuacji materialnej pracowników.

Z powyższego wynika, że zgodnie z postanowieniami Regulaminu korzystania z funduszu świadczeń socjalnych przez pracowników Gminnej Spółdzielni (...) w C., ze środków funduszu w spornym okresie mogły być finansowane, między innymi, bony towarowe i środki pieniężne przede wszystkim przed świętami. Przy czym sąd meriti wskazał, że przyjętą praktyką w Spółdzielni było to, iż to związki zawodowe występowały z wnioskiem o przyznanie danym pracownikom określonych świadczeń z funduszu, niezależnie od tego czy dany pracownik był w związkach zawodowych zrzeszony, czy też nie. Sąd miał na uwadze, że płatnik składek w latach 2008-2010 przyznawał pracownikom środki pieniężne oraz bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia, a przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż w marcu 2008 r., grudniu 2008 r. oraz w grudniu 2010 r. wysokość tych świadczeń - wypłacanych z ZFŚS - była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek. Podstawą przyznania bonów oraz świadczeń pieniężnych była – zgodnie z obowiązującym regulaminem – wspólna decyzja zarządu Gminnej Spółdzielni (...) w C. oraz zarządu Związku Zawodowego, wyrażana w formie uchwały, w której określano kryteria przyznawania bonów oraz świadczeń pieniężnych. I tak, na podstawie uchwały z dnia 11 marca 2008 r. oraz uchwały z dnia 8 grudnia 2008 r. pracownicy zostali podzieleni na trzy grupy – w zależności od średniego wynagrodzenia za ostatnie trzy miesiące. Wysokość wypłat była zróżnicowana, w zależności od wysokości uzyskiwanych zarobków. Pracownicy, którzy zarabiali do 1.700 zł mieli otrzymać bony o wartości 240 zł, ci pracownicy, którzy zarabiali od 1.700 zł do 2.500 zł mieli otrzymać bony w wysokości 180 zł, natomiast pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.500 zł - mieli otrzymać bony o wartości 120 zł. Pracownicy, którzy zarabiali najwięcej w Spółdzielni, tj. członkowie zarządu oraz główna księgowa i jej zastępca, a także osoby będące na urloпах macierzyńskich, w ogóle nie otrzymywali bonów. Na podstawie uchwały z dnia 7 grudnia 2010 r. pracownicy Spółdzielni zostali podzieleni na 4 grupy, w zależności od uzyskanych zarobków w ciągu ostatnich 10 miesięcy. Pracownicy, którzy uzyskali wynagrodzenie poniżej 2.000 zł otrzymali świadczenie pieniężne w wysokości 300 zł, pracownicy, którzy uzyskali wynagrodzenie w wysokości od 2.000 zł do 2.500 zł otrzymali 250 zł, pracownicy, którzy uzyskali wynagrodzenie w wysokości od 2.500 zł do 3.000

zł otrzymali 200 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 3.000 zł otrzymali świadczenia pieniężne w wysokości 150 zł. Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze oraz główna księgowa, Zarząd i członkowie Rady Nadzorczej otrzymali świadczenia pieniężne w wysokości 100 zł.

W ocenie Sądu Okręgowego przyjęte przez zarząd Spółdzielni oraz zarząd Związków Zawodowych kryteria w postaci progów finansowych, które różnicowały 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 uchwytną przesłanką różnicowania wysokości bonów świątecznych oraz świadczeń pieniężnych. 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, a także to, że płatnik nie zróżnicował wysokości wszystkich przyznanych bonów np. wypłacając każdemu pracownikowi inną kwotę, a jedynie zróżnicował ich wysokość w pewnych grupach, nie może przemawiać na niekorzyść pracodawcy, skoro ustawa o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie przewiduje kryteriów, według jakich przyznawane mają być świadczenia z funduszu, ani też nie określa progów finansowych czy wysokości świadczeń w poszczególnych sytuacjach bytowych osób uprawnionych. W ocenie tego Sądu charakter bonów towarowych oraz świadczeń pieniężnych, jako dodatkowego wsparcia w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych, z istoty rzeczy wymusza na pracodawcy – w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnia on znaczną liczbę pracowników, jak to miało miejsce w Gminnej Spółdzielni (...) w C. – zbiorczą, ogólną ocenę sytuacji materialnej poszczególnych pracowników. Oczywistym jest, że przy liczbie osób zatrudnionych u płatnika, niemożliwym byłoby w krótkim okresie (na tyle by dysponować aktualnymi informacjami dotyczącymi sytuacji bytowej wszystkich pracowników) przeanalizować sytuację materialną i życiową wszystkich zatrudnionych. Tym samym różnicując wysokość bonów płatnik słusznie opierał się na obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy pracowników, takich jak uzyskiwane wynagrodzenie. Pracownicy pozostający w wyjątkowo trudnej sytuacji bytowej, spowodowanej innymi okolicznościami mogli natomiast składać wnioski o indywidualne świadczenia z funduszu.

Jednocześnie nie uszło uwadze sądu pierwszej instancji, że organ rentowy uzasadniając swoje stanowisko w sprawie przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r. (I UK 121/09), w którym Sąd ten wskazał, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów towarowych z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek. Należy jednak pamiętać, że to orzeczenie Sądu Najwyższego 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. Sąd Najwyższy stanął wówczas na stanowisku, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych realizuje postulat i zasadę prawa pracy, by pracodawca w miarę możliwości zaspokajał bytowe, kulturalne i socjalne potrzeby pracujących. Nie można z tego wyroku wywieść natomiast, 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. Jest tak jedynie w sytuacji, gdy wszyscy uprawnieni otrzymują świadczenia, które nie są w żaden sposób powiązane z jakimkolwiek kryterium socjalnym (np. w tej samej wysokości), natomiast zmierzają wprost do ominięcia konieczności oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia pobieranego ze stosunku pracy.

Nie może również przemawiać w ocenie sądu meriti na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej i majątkowej. W przepisie art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mowa jest bowiem 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, odwołujący się do kryteriów socjalnych, jest zatem dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności nie wprowadza zaś obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Nie można

z tego przepisu wywodzić zatem, że w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników (przez zebranie pisemnych oświadczeń), to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej. Co więcej Sąd zwrócił uwagę, że również w obowiązującym u płatnika regulaminie ZFŚS nie wskazano, aby warunkiem przyznania pracownikom świadczeń z ZFŚS było złożenie przez uprawnionych pisemnego oświadczenia. W Regulaminie wskazano wyłącznie, że przyznawanie bonów towarowych lub świadczeń pieniężnych winno być poprzedzone każdorazowym określeniu kryterium dochodowym przez zarząd spółki.

Reasumując zdaniem sądu pierwszej instancji, z powyższego wynika, że wysokość przyznanych zainteresowanym bonów oraz świadczeń pieniężnych w marcu 2008 r., w grudniu 2008 r. oraz w grudniu 2010 r. korespondowała w zapisami regulaminu oraz uchwał zarządu Spółdzielni oraz zarządu Związków Zawodowych i została ustalona przy wzięciu pod uwagę kryteriów socjalnych. Mając zatem na względzie, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne, sąd ten uznał, że decyzje ZUS stanowiące przedmiot niniejszego postępowania nie były co do zasady prawidłowe i powinny zostać zmienione poprzez ustalenie, iż wartość wydanych zainteresowanym w marcu 2008 r., w grudniu 2008 r. oraz w grudniu 2010 r. bonów towarowych oraz świadczeń pieniężnych nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanych jako pracowników zatrudnionych w Gminnej Spółdzielni (...) w C.. Wobec powyższego zaskarżone decyzje podlegały zmianie w trybie przepisu art. 477¹⁴ § 2 k.p.c.

Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że w przypadku świadczeń pieniężnych przyznanych w grudniu 2009 r., a także bonów towarowych przyznanych w kwietniu 2010 r. brak było jednak podstaw do dokonania identycznego ustalenia.

Analizując zgromadzony w aktach materiał dowodowy Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę, że w grudniu 2009 r. zarząd Gminnej Spółdzielni (...) w C. wspólnie z zarządem Związków Zawodowych przyznał z okazji Świąt Bożego Narodzenia wszystkim pracownikom świadczenia pieniężne w identycznej – poza kilkoma wyjątkami – wysokości. W kwietniu 2010 r. z okazji Świąt Wielkanocnych zarząd Spółdzielni oraz zarząd Związków Zawodowych co prawda formalnie wprowadził kryterium socjalne przy przyznawaniu tych świadczeń, ustalając że bony towarowe o wartości 244 zł otrzymają jedynie ci pracownicy, którzy uzyskali nie więcej niż 2.000 zł wynagrodzenia brutto za miesiąc luty 2010 r. Faktycznie bony towarowe o takiej wartości otrzymali jednak także i ci pracownicy, którzy w tym czasie otrzymali wynagrodzenie przekraczające 2.000 zł brutto.

Z powyższego – według sądu meriti – wynika, że zarówno w grudniu 2009 r., jak i w kwietniu 2010 r. nie mogło być mowy o uzależnieniu przyznania prawa do tych świadczeń od sytuacji materialnej pracowników, skoro bony i świadczenia pieniężne przyznano wszystkim pracownikom w takich samych kwotach, ignorując wcześniej ustalone kryterium socjalne. Oznacza to, że w tym czasie płatnik w ogóle nie różnicował sytuacji pracowników, skoro wszystkie zatrudnione u niego osoby – bez względu na to ile zarabiały – otrzymały świadczenia z funduszu w identycznej wysokości.

W konsekwencji sąd pierwszej instancji przyjął, że pomimo, iż środki na bony towarowe oraz świadczenia pieniężne za grudzień 2009 r. i kwiecień 2010 r. pochodziły z funduszu świadczeń socjalnych, to sposób dysponowania nimi pozostawał w sprzeczności z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Skoro bowiem przyznanie bonów oraz świadczeń pieniężnych nie było zależne od sytuacji majątkowej, życiowej czy rodzinnej uprawnionych, to nie stanowiły one świadczeń socjalnych podlegających wyłączeniu z podstawy wymiaru składek. Pracodawca co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy i przez swoje działania uszczuplać funduszu socjalnego przeznaczonego dla załogi. Wartość spornych świadczeń należało więc w tej sytuacji uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477¹⁴ § 1 i 2 k.p.c. oddalił odwołania. Z kolei, orzeczenie zawarte w

punkcie V wyroku stanowi konsekwencję rozstrzygnięcia zawartego w pkt. I – IV i oparto je treść przepisu art.100 k.p.c.

Z powyższym wyrokiem Sądu Okręgowego w Szczecinie w części obejmującej punkt IV nie zgodził się płatnik Gminna Spółdzielnia (...) w C., która w wywiedzionej apelacji wniosła o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie w całości odwołań płatnika od decyzji (...) Oddziału w S. wydanych wobec zainteresowanych E. F., J. G., E. K., A. M., L. P., J. P. (1), Z. S., E. S., K. T., K. Z. i ustalenie, że również świadczenia przyznawane pracownikom w grudniu 2009 r. oraz bony towarowe przyznane w kwietniu 2010 r. nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne,

- zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów postępowania za obie

instancje

ewentualnie

- uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania z postawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

Zaskarżonemu orzeczeniu apelujący zarzucił:

- naruszenie prawa materialnego, tj. § 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 ubezpieczenie emerytalne i rentowe w związku z art. 18 ust. 1 oraz art. 20 ust. 1 ustawy systemowej przez jego niezastosowanie skutkujące, uznaniem, że dodatkowe świadczenie finansowe wypłacone zainteresowanemu, ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS stanowią przychód pracownika, a tym samym powinny zostać odprowadzone przez płatnika składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenie chorobowe oraz wypadkowe;

- naruszenie prawa materialnego, tj. art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych przez jego niezastosowanie skutkujące uznaniem, że dodatkowe świadczenie finansowe wypłacone zainteresowanemu ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS stanowią przychód pracownika i winny zostać od nich odprowadzone składki z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego;

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wydanej decyzji, który to błąd miał wpływ na jej treść, poprzez uznanie, że płatnik składek nie badał sytuacji życiowej i materialnej pracowników przyznając im dodatkowe świadczenia, podczas gdy sytuacja majątkowa, socjalna oraz życiowa była płatnikowi znana i pracownik spełniał wymogi do otrzymania dodatkowego świadczenia według opracowanego i przyjętego u płatnika Zakładowego Regulaminu ZFŚS.

W uzasadnieniu skarżący między innymi podniósł, że w zaskarżonym orzeczeniu Sąd wskazał, iż płatnik przydzielając świadczenia z ZFŚS w grudniu 2009 r. oraz w kwietniu 2010 r. nie uzależnił przyznawanych świadczeń od sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej pracowników.

Apelujący wskazał, że Gminna Spółdzielnia (...) w C. była wówczas zakładem o zatrudnieniu do 74 osób, aktualnie 60. Ta grupa osób, pracuje ze sobą od kilku, kilkunastu, a nawet kilkudziesięciu lat. W tak małym środowisku, w miejscowości kilkutysięcznej, to grupa znająca się bardzo dobrze. Sytuacja socjalna, materialna i rodzinna jest przedmiotem ciągłego zainteresowania organizacji związkowej i zarządu Spółdzielni. Płatnik podkreślił, że każdorazowo sytuacja materialna była badana przez płatnika, a przez to była znana, już chociażby przez sam fakt wypłacania przez płatnika na rzecz pracowników wynagrodzeń, świadczeń i ekwiwalentów pieniężnych.

Dalej skarżący podniósł, że zakładowa komisja nie przyznałaby dodatkowych świadczeń, gdyby dany pracownik nie spełniał wymogów regulaminowych i ustawowych do otrzymania tych świadczeń. Nawet z ekonomicznego punktu

widzenia pracodawcy wynika, że gdyby pracownikowi nie przysługiwało jakieś świadczenie to nie zostałoby mu ono przyznane, a pracodawca mógłby wydać wydatkowane kwoty na inny cel, czego nie uczynił.

Nadto apelujący zaznaczył, że miał kryteria przyznawania świadczeń. Odnośnie świadczeń przyznanych w grudniu 2009 r. średnia płaca w GS wynosiła 1.911,33 zł, podczas gdy w kraju 3.102,86 zł. GS zatrudniał 74 pracowników z tym, że aż 21 osób otrzymywało wynagrodzenie minimalne w wysokości 1.276 zł. Tak więc z uwagi na minimalną różnicę w zarobkach, uznać można, że był to ten sam rząd wielkości. Analogicznie sytuacja przedstawia się odnośnie wypłat w kwietniu 2010 r. Średnia płaca w GS w IV kwartale 2009 r. wynosiła 1.784,88 zł, a średnia krajowa w analogicznym IV kwartale była 3.243,60 zł. Zatrudnienie to 67 osób, z tego 17 pracowników miało wynagrodzenie minimalne w wysokości 1.317 zł., a z 60 osób, które otrzymały boni, w przyjętym przez zarządy spółdzielni i związków kryterium zarobków do 2.000 zł mieściło się 51 osób, a dalsze 3 nie przekroczyło 2.100 zł. Tak więc – zdaniem skarżącego – i w tym przypadku kryterium zarobków było określone i nie budziło wątpliwości z uwagi na niewielkie różnice w płacach znacznej części załogi.

Z ostrożności procesowej płatnik wskazał na fakt, że nie całą grupę pracowników należy zakwalifikować jako nieuprawnioną do otrzymania świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Dlatego jako wystarczające uznać należy weryfikowanie możliwości finansowych pracownika na podstawie wynagrodzenia jakie jest wypłacane przez pracodawcę pracownikowi, omówienie sytuacji rodzinnej i socjalnej pracownika, ale również jego zaangażowanie w sprawy zakładu. GS posiadał jasne kryteria, a sytuacja pracowników była zbliżona na tyle, że należało wypłacić świadczenia w podobnej wysokości.

W ocenie skarżącego posługiwanie się kryterium socjalnym także w wypadku przyznania wszystkim pracownikom jednakowych świadczeń z ZFŚS nie powinno stanowić podstawy do naliczania składek na ubezpieczenie społeczne, gdyż zgodne było z regulaminem oraz celami jakie wyznaczył przed ZFŚS ustawodawca.

Na potwierdzenie swojego stanowiska skarżący przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r., II PK. 74/08, oraz podniósł, że w chwili przyznawania spornych świadczeń interpretacja płatnika w zakresie przepisów dotyczących wypłat z ZFŚS była zgodna z opiniami ekspertów z zakresu prawa pracy i finansów, a środki z ZFŚS wydatkowane były na podstawie zamieszczanych w dziennikach opiniotwórczych (Rzeczpospolita, Gazeta Prawna) artykułów i opinii prawnych. Praktyka ta była zatem zgodna z obowiązującymi przepisami i linią interpretacyjną komentatorów. W chwili obecnej Skarb Państwa szuka jakichkolwiek możliwości uzyskania dochodów w celu pokrycia powiększającej się dziury budżetowej. Jest to niezgodne z obowiązującym prawem polskim i międzynarodowym.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje:

Apelacja płatnika okazała się nieuzasadniona.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. Sąd Okręgowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Apelacyjny podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Okręgowego, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776 i z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, LEX nr 585720).

Zarzuty apelacji okazały się chybione. Zasadnie Sąd Okręgowy uznał, że w przypadku świadczeń pieniężnych przyznanych w grudniu 2009 r. oraz bonów towarowych w kwietniu 2010 r. nie zostało zastosowane kryterium socjalne, ponieważ wysokość świadczeń nie była uzależniona od indywidualnej sytuacji materialnej zainteresowanych. Ocena taka wynikała wprost ze zgromadzonych w sprawie dowodów, przy czym skarżący nawet w treści apelacji wskazywał, że nie różnicowano wartości świadczeń, ponieważ pracodawca chciał zrekompensować niski pułap wynagradzania. A zatem wiosek jest jednoznaczny, że świadczenia nie miały celu socjalnego, lecz raczej charakter ukrytego jednorazowego wynagrodzenia, bądź nagrody.

Trzeba zaznaczyć, że chociaż w myśl obowiązujących przepisów pracodawca zaspokaja w miarę możliwości potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne pracowników (art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p.), to jednak nie może tego czynić dowolnie, lecz z uwzględnieniem funkcji socjalnej definiowanej w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z intencją ustawodawcy zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej, między innymi, na rzecz pracowników i ich rodzin; art. 1 ust. 1 powołanej ustawy określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych 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 wątpienia pojęcie „socjalny” utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Ze środków funduszu finansuje się 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 z dnia 4 marca 1994 r. wskazuje 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 materialno-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu jest uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu i w tym zakresie płatnik powinien był poczynić niezbędne ustalenia. W niniejszym postępowaniu apelujący nie wykazał, że przyznając sporne świadczenia kierował się sytuacją socjalną pracowników, a wręcz przeciwnie, zarówno w grudniu 2009 r., jak w kwietniu 2010 r. nie przestrzegał wymogu kryterium socjalnego. W grudniu 2009 r. zarząd Gminnej Spółdzielni (...) w C. wspólnie z zarządem związków zawodowych przyznał z okazji świąt Bożego Narodzenia świadczenia pieniężne w identycznej – poza kilkoma wyjątkami – wysokości. Natomiast w kwietniu 2010 r. z okazji świąt Wielkanocnych wprowadzono kryterium socjalne, ale ostatecznie nie było ono przestrzegane. Początkowo bowiem wskazano, że bony towarowe o wartości 244 zł otrzymają pracownicy, którzy uzyskali nie więcej niż 2.000 zł wynagrodzenia brutto za luty 2010 r., jednocześnie podnosząc, że na wniosek związków zawodowych, które przeanalizowały sytuację materialną pracowników i ich rodzin, bony towarowe o wartości 244 zł uzyskać także mogli ci pracownicy, którzy otrzymali wynagrodzenie powyżej 2.000 zł brutto. Zatem trafnie ocenił Sąd Okręgowy, że zarówno w grudniu 2009 r., jak i w kwietniu 2010 r. nie uzależniono uprawnienia do wydanych świadczeń od sytuacji materialnej pracowników i de facto świadczenia przyznano wszystkim pracownikom w takich samych kwotach. Dlatego nie sposób było uznać, że pracodawca zastosował kryterium socjalne, które doprowadziło do zróżnicowania sytuacji pracowników, a skoro wszyscy zatrudnieni - bez względu na wysokość uzyskiwanego dochodu - otrzymali świadczenia w identycznej wysokości, to świadczenie te nie miały socjalnego charakteru.

Sąd Apelacyjny miał przy tym na uwadze, że ustawodawca pozostawił pracodawcy swobodę, gdyż nie ustalił kryteriów ani progów pomocy socjalnej, jednak nie można było przyjąć, że to oznacza przyzwolenie dla pracodawcy na całkowitą uznaniowość w realizacji świadczeń finansowanych z funduszu świadczeń. Pracodawca bowiem, o ile uruchomił ZFŚS ma obowiązek stosować i kierować się kryterium socjalnym przy realizacji świadczeń. W przeciwnym razie świadczenia z funduszu traktowane są jako świadczenia ze stosunku pracy, podlegające na zasadach ogólnych uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek.

Mając na uwadze przedstawioną ocenę, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

SSA Romana Mrotek SSA Anna Polak SSA Urszula Iwanowska