

Sygn. akt: III AUa 2369/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 sierpnia 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Janina Kacprzak

Sędziowie: SSA Jacek Zajączkowski (spr.)

SSA Dorota Rzeźniowiecka

Protokolant: sekr. sądowy Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 26 sierpnia 2014 r. w Łodzi

sprawy **Zakładu (...) Spółki Jawnej w R. przy udziale zainteresowanych M. K. i G. S.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w T.**

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,

na skutek apelacji Zakładu (...) Spółki Jawnej w R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 21 sierpnia 2013 r., sygn. akt: V U 287/13;

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 2369/13

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 1 lutego 2013 r. o numerach (...) i (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników Zakładu (...) Spółki jawnej z siedzibą w R.: M. K. w kwietniu 2006 roku oraz G. S.: w kwietniu 2006, grudniu 2006, kwietniu 2007, marcu 2008, grudniu 2008, kwietniu 2009, grudniu 2009, kwietniu 2010, grudniu 2010, kwietniu 2011, grudniu 2011, marcu 2012. W uzasadnieniu decyzji organ rentowy podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w latach 2006 – 2012 zaniżył wymienione w poszczególnych decyzjach podstawy wymiaru składek, gdyż nie uwzględnił udzielonej tym pracownikom pomocy finansowej i rzeczowej - pieniężnej w postaci bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych. Świadczenia te zostały wypłacone wprawdzie z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, ale z naruszeniem przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych tzn. bez analizy sytuacji socjalnej i rodzinnej poszczególnych pracowników, w jednakowej wysokości, co oznacza że płatnik w rzeczywistości wypłacił pracownikom świadczenia związane ze stosunkiem pracy, a nie świadczenia socjalne, które jako dodatkowy przychód pracownika podlegają obowiązkowi składkowemu.

W odwołaniu od powyższych decyzji płatnik składek wniósł o ich zmianę poprzez ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne została prawidłowo ustalona przez płatnika, a także o zasądzenie od organu rentowego na rzecz płatnika kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wnosił o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2013 r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim w punkcie pierwszym oddalił odwołanie od decyzji z dnia 1 lutego 2013 r. nr (...); w punkcie drugim oddalił odwołanie od decyzji z dnia 1 lutego 2013 r. nr (...).

Wydając zaskarżony wyrok sąd pierwszej instancji za podstawę orzeczenia przyjął następujące ustalenia faktyczne:

Zakład (...) Spółka Jawna z siedzibą w R. jako pracodawca (płatnik składek) jest zobowiązany do odprowadzania składek do ZUS z tytułu ubezpieczeń społecznych pracowników, tj. ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego. W latach 2006 - 2012 obowiązywał u płatnika składek Regulamin Zasad Wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2000 roku (dalej regulamin), zmieniony aneksem nr (...) z dnia 30 listopada 2010 roku.

Zgodnie z regulaminem środki funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie pomocy rzeczowej i finansowej w formie bonów towarowych (§ 4). Przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej. W pierwszej kolejności świadczenia są przyznawane uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującymi się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia. Podstawą do przyznania ulgowych świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu (§ 5 regulaminu).

W § 7 regulaminu ustalono, że ze środków Funduszu pracodawca może zakupić okolicznościowe paczki świąteczne i bony towarowe, a od dnia 1 grudnia 2010 r. może również przeznaczyć środki na pomoc finansową związaną ze zwiększonymi wydatkami domowymi np. z okazji świąt, które zostaną rozdane pracownikom według następujących zasad:

- podstawowa wartość bonu towarowego przysługująca pracownikowi będzie każdorazowo ustalana przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi;
- w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 120% wartości podstawowej;
- w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 150% wartości podstawowej;
- w przypadku gdy pracownik niełoży oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać bony towarowe w wysokości podstawowej;
- w przypadku przerw w zatrudnieniu związanych z urlopem bezpłatnym trwającym co najmniej jeden miesiąc lub innych, wartość podstawową bonów towarowych zmniejsza się proporcjonalnie do ilości nie przepracowanych miesięcy;
- bony towarowe oraz paczki świąteczne otrzymują pracownicy zatrudnieni w (...) Spółce jawnej na umowę o pracę w dniu przyznania świadczenia, nie będący w okresie wypowiedzenia umowy o pracę;

W dniu 6 kwietnia 2006r. wspólnicy (...) spółka jawna zawarli z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C. porozumienie, mocą którego ustalili, że pracownicy (...) M. nie będą każdorazowo składać oświadczenia o dochodzie przypadającym na członka rodziny. W przypadku nie złożenia takiego oświadczenia, pracownik może otrzymać pomoc o wartości podstawowej zgodnie z § 7 regulaminu.

U płatnika w spornym okresie powołana była komisja zakładowa do rozpatrywania wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS, w skład której wchodziła przedstawiciele pracowników G. C. i T. W.. Przy przyznawaniu świadczeń socjalnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy komisja zakładowa w latach 2006-2012 nie analizowała indywidualnej sytuacji materialno-rodzinnej pracowników. Wynikało to z faktu, że nikt z pracowników w spornym okresie nie składał oświadczeń pisemnych o swojej sytuacji materialno-rodzinnej. Tylko zaś złożenie przez pracownika takiego oświadczenia obligowało komisję do analizy jego indywidualnej sytuacji życiowej. W przypadku braku pisemnych oświadczeń komisja zakładowa przyjmowała, że sytuacja pracowników jest podobna i przyznawała każdemu pracownikowi, który przepracował cały rok u płatnika składkę świadczenie o wartości podstawowej. Różnice w wypłacie świadczeń z ZFŚS w firmie (...) wynikały jedynie z okresu jaki przepracował w danym roku kalendarzowym dany pracownik. Wartość podstawowa bonu i pomocy finansowej była bowiem proporcjonalnie zmniejszana o ilość nie przepracowanych miesięcy.

Decyzją z dnia 26 marca 2006 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2006 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 300 zł.

Decyzją z dnia 30 listopada 2006 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2006 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS paczki żywnościowe o wartości 19,99 zł oraz bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 520 zł.

Decyzją z dnia 20 marca 2007 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2007 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 zł.

Decyzją z dnia 10 grudnia 2007 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2007 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 520 zł.

Decyzją z dnia 10 marca 2008 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2008 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 zł.

Decyzją z dnia 10 grudnia 2008 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2008 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 zł.

Decyzją z dnia 12 marca 2009 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2009 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 340 zł.

Decyzją z dnia 10 grudnia 2009 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2009 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 zł.

Decyzją z dnia 10 marca 2010 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2010 r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 360 zł.

Decyzją z dnia 9 grudnia 2010 r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2010 r. wynosi 640 zł w kwocie podstawowej.

Decyzją z dnia 15 kwietnia 2011 r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. (1) wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Wielkanocy w 2011r. wynosi 360 zł w kwocie podstawowej.

Decyzją z dnia 15 grudnia 2011 r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. (1) wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2011 r. wynosi 640 zł w kwocie podstawowej.

Decyzją z dnia 23 marca 2012 r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. (1) wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust 2 regulaminu zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc finansowa dla każdego pracownika z okazji Świąt Wielkanocy w 2012 r. wynosi 380 zł w kwocie podstawowej.

W latach 2006 - 2012 wynagrodzenia zatrudnionych przez płatnika pracowników były zróżnicowane i oscylowały w granicach od 1.500 zł do 4.000 zł.

M. K. w firmie (...) był zatrudniony około rok w charakterze mechanika. Mieszkał w K. wraz z żoną i małym dzieckiem. Wynagrodzenie M. K. zatrudnionego w firmie (...) w 2006 r. wyniosło 13.390,22 zł, a łączny jego przychód z wszystkich tytułów wyniósł 13.916,72 zł.

M. K. z ZFŚS otrzymał świadczenie z okazji Świąt Wielkanocy w kwietniu 2006 r. w kwocie 260 zł.

G. S. (primo voto A.) nadal pracuje w firmie, na tym samym stanowisku tj. na hali majonezowej, gdzie zajmuje się ważeniem surowców. Zainteresowana zamieszkuje w wynajmowanym mieszkaniu w R., nie posiada żadnego majątku. Ma na utrzymaniu dwóch synów w wieku 15 i 16 lat. Od 2001 roku pozostawała z mężem w separacji i zamieszkiwała osobno. Od listopada 2011 roku jest rozwódką. Do 2011r. otrzymywała alimenty na synów w wysokości po 250 zł, a od rozwodu po 400 zł.

Wynagrodzenie G. S. kształtowało się następująco:

- 2006 r. – 13.284,79 zł a łączny jej przychód z wszystkich tytułów wyniósł 15.576,41 zł.

-2007 r. – 19.172,43 zł, a łączny jej przychód z wszystkich tytułów wyniósł 23.215,19 zł.

-2008 r. – 23.363,97 zł a łączny jej przychód z wszystkich tytułów wyniósł 25.625,27zł.

-2009 r. – 27.238,84 zł a łączny jej przychód z wszystkich tytułów wyniósł 29.258,90zł.

-2010 r. – 27.272,61 zł a łączny jej przychód z wszystkich tytułów wyniósł 28.827,10 zł.

-2011 r. – 27.493,93 zł i tyle samo wyniósł jej łączny przychód z wszystkich tytułów;

-2012 r. – 30.405,77 zł i tyle samo wyniósł jej łączny przychód z wszystkich tytułów;

W tym okresie z ZFŚS G. S. otrzymała następujące świadczenia z okazji Świąt Wielkiej Nocy oraz Bożego Narodzenia:

- w 2006 r. – 820 zł.

- w 2007 r. – 820 zł.

- w 2008 r. – 890 zł.

-w 2009 r. – 890 zł.

-w 2010 r. – 1.000 zł.

-w 2011 r. – 1.000 zł.

- w 2012 r. – 380 zł (z okazji Świąt Wielkanocy)

Za lata objęte sporem płatnik nie naliczył składek od wartości świadczeń przyznanych i wypłaconych z ZFSS pracownikom, w tym zainteresowanym: M. K. oraz G. S..

W październiku 2012 roku organ rentowy przeprowadził u płatnika kontrolę, która wykazała, że płatnik przy przyznawaniu pracownikom w latach 2006 - 2012 bonów o jednakowej wartości z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, nie otrzymał ani też nie żądał od pracowników podania informacji umożliwiających przeprowadzenie indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z tych pracowników.

ZUS mając na uwadze wyniki kontroli wydał zaskarżone decyzje, w których stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonych wyniosła w stosunku do:

1) M. K. - w kwietniu 2006 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.138,81 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 1.738,64 zł;

2) G. S. - w kwietniu 2006 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 1.524,12 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 1.238,96 zł; w grudniu 2006 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.151,25 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 1.748,75 zł; w kwietniu 2007 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.489,46 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.023,59 zł; w grudniu 2007 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 3.256,72 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.744,98 zł; w marcu 2008 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.469,85 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.131,15 zł; w grudniu 2008 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.641,16 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.279,06 zł; w kwietniu 2009 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.657,09 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.292,80 zł; w grudniu 2009 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.714,84 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.342,64 zł; w kwietniu 2010 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.783,50 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.401,88 zł; w grudniu 2010 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.810,00 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.424,75 zł; w kwietniu 2011 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.791,21 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.408,53 zł; w grudniu 2011 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 3.095,20 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.670,85 zł; w marcu 2012 r.: ubezpieczenie emerytalno-rentowe, chorobowe oraz wypadkowe – po 2.892,64 zł, ubezpieczenie zdrowotne – 2.496,06 zł.

Sąd Okręgowy podkreślił, że płatnik nie kwestionował rachunkowych wyliczeń podstaw wymiaru składek ustalonych przez ZUS w zaskarżonych decyzjach, a jedynie twierdził, że sporne świadczenia jako świadczenia socjalne nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru składek.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji stwierdził, że odwołania płatnika składek nie zasługują na uwzględnienie. Sąd wskazał, że kwestią sporną w sprawie była podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu według art. 81 ust. 1 i 6 oraz i art. 83 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych. Sąd zauważył, że w ramach kompetencji wynikających z art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych organ rentowy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składek. Sąd wskazał, że zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy. Po przytoczeniu treści art. 4 pkt. 9 ustawy systemowej zawierającego definicję użytego w ustawie

pojęcia przychodu oraz art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych określającego przychody ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych Sąd Okręgowy stwierdził, że treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych nie pozostawia żadnych wątpliwości co do tego, że wartość bonów towarowych oraz środków pieniężnych, które pracownicy Spółki Jawnej (...) uzyskali w latach 2006 - 2012 od odwołującego płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ((...)), stanowi przychód tych pracowników. Sąd Okręgowy zauważył, że nie wszystkie przychody wlicza się do podstawy wymiaru składek. Enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 19 tego rozporządzenia podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zważywszy, że przepis § 2 ust. 1 pkt 19 cyt. rozporządzenia ma charakter wyjątku, od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, Sąd Okręgowy zaznaczył, że to na skarżącym – a nie organie rentowym - spoczywał ciężar dowodu, że wydawane pracownikom bony mieściły się w granicach pomocy finansowej. Definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, w myśl którego to przepisu działalność socjalna to 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.

Sąd Okręgowy przypomniał, że skarżący w latach 2006-2012 wypłacił wszystkim pracownikom, w tym zainteresowanym, świadczenia socjalne z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy w postaci bonów towarowych, a od grudnia 2010 r. w postaci gotówki w wartości podstawowej ustalonej każdorazowo w drodze decyzji przez współników z przedstawicielem załogi. Sąd zauważył, że bezspornym było, że wyżej wymienione świadczenia zostały wypłacone przez płatnika ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Były to bowiem środki pochodzące z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym, co potwierdziły zeznania świadka M. S. (2) – biegłej rewident. Zdaniem Sądu nie ulega także wątpliwości, że wypłacone świadczenia (bony z okazji Świąt) stanowiły dla pracowników pomoc finansową, a zatem mieściły się w ramach szeroko pojętej działalności socjalnej. Nie mniej zakwalifikowanie danego świadczenia przyznawanego w ramach funduszu świadczeń socjalnych jako mieszczącego się w ustawowej definicji działalności socjalnej, nie oznacza automatycznie, że wypłacone świadczenie realizuje cele socjalne. O tym, czy świadczenia wypłacane z funduszu świadczeń socjalnych realizują cele socjalne decyduje treść art. 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z treści tego przepisu wynika zaś, 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. Wprawdzie zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, w myśl ustępu 2 art. 8 ustawy, określa pracodawca w regulaminie, ale musi przy tym bezwzględnie uwzględniać treść ust. 1 art. 8 ustawy. Pracodawca nie może zatem ustalić zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu według dowolnie wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelną zasadą wyrażonej w art. 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, że przyznawanie tych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. A zatem obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu nie może być sprzeczny z treścią ustępu 1 art. 8 ustawy, co oznacza że nie może przyznawać ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu w oderwaniu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (tzw. kryterium socjalne). O tym zatem czy dane świadczenie wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryterium socjalne nie decyduje wyłącznie to, czy świadczenie jest finansowane ze środków Funduszu oraz jego cel (pomoc pracownikom), ale to czy zostało ono uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Sąd zaznaczył, że zasady korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych u płatnika zostały uregulowane w regulaminie z 2000 r. Treść tego regulaminu została uzgodniona przez płatnika (pracodawcę) – wobec nie działania u niego zakładowej organizacji związkowej - z przedstawicielem załogi G. C. (to bowiem jej podpis znajduje

się pod treścią regulaminu), a zatem zgodnie z treścią art. 8 ustęp 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Z regulaminu wynika, że środki funduszu są przeznaczone na finansowanie lub dofinansowanie pomocy rzeczowej i finansowej w formie bonów towarowych (§ 4). Z kolei z § 5 regulaminu stanowi, że świadczenia mają charakter uznaniowy, a ich przyznawanie uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej, co jest powtórzeniem treści art. 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W pierwszej kolejności świadczenia zgodnie z regulaminem są przyznawane uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującymi się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia. Podstawą do przyznania ulgowych świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu.

Szczegółowe zasady rozdawania pracownikom ze środków Funduszu okolicznościowych paczek świątecznych i bonów towarowych, reguluje natomiast § 7 regulaminu. Zgodnie z jego treścią podstawowa wartość bonu towarowego przysługująca pracownikowi będzie każdorazowo ustalana przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. W przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 120% wartości podstawowej, a w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 150% wartości podstawowej. Natomiast gdy pracownik nie złoży oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać bony towarowe w wysokości podstawowej. Dalej postanowiono, że w przypadku przerw w zatrudnieniu związanych z urlopem bezpłatnym trwającym co najmniej jeden miesiąc lub innych, wartość podstawową bonów towarowych zmniejsza się proporcjonalnie do ilości nie przepracowanych miesięcy.

Sąd Okręgowy stwierdził, że analiza § 7 regulaminu prowadzi do wniosku, że jego treść jest sprzeczna z § 5 regulaminu. Pozwala bowiem na przyznawanie pracownikowi okolicznościowych bonów towarowych w wartości podstawowej (ustalanej każdorazowo przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi) bez złożenia oświadczenia o dochodach przypadających na osobę w rodzinie uprawnionego, jak tego wymaga § 5 regulaminu. Takiej też treści porozumienie w dniu 6 kwietnia 2006 r. zawarli wspólnicy (...) Spółka Jawna z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C.. Ustalili w nim, że pracownicy (...) M. nie będą każdorazowo składać oświadczenia o dochodzie przypadającym na członka rodziny, a w przypadku nie złożenia takiego oświadczenia, pracownik będzie mógł otrzymać pomoc o wartości podstawowej zgodnie z § 7 regulaminu. Nawet w przypadku złożenia przez pracowników oświadczeń treść § 7 regulaminu została tak skonstruowana, że nie pozwala dokonać oceny, komu należy się bon towarowy w wysokości 120 % wartości podstawowej, a komu w wysokości 150 % wartości podstawowej. Użyty bowiem zwrot „dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25 % minimalnego wynagrodzenia” uprawniający do 120 % wartości podstawowej pokrywa się częściowo ze zwrotem „dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25 % minimalnego wynagrodzenia” uprawniającym z kolei do 150 % wartości podstawowej bonu towarowego. Wszak gdy dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25 % minimalnego wynagrodzenia, oznacza to także, że wynosi on poniżej tej kwoty. Sąd Okręgowy zauważył, że zastosowanie wymienionych w § 7 kryteriów nie pozwala przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu oraz określeniu wysokości spornych świadczeń, dokonania w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej.

W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań świadków G. C. i T. W. w sposób jednoznaczny wynika, że pracodawca przyznając sporne świadczenia, stosując się do treści § 7 obowiązującego u niego regulaminu, nie analizował dogłębnie indywidualnej sytuacji każdego pracownika, a swoją decyzję o przyznaniu wszystkim pracownikom spornych świadczeń w wysokości podstawowej podjął wyłącznie w oparciu o to, czy dany pracownik przepracował u płatnika pełny rok, w przypadku bowiem przerw w zatrudnieniu świadczenia wypłacane z ZFŚS były proporcjonalnie pomniejszane. Świadkowie będący jednocześnie przedstawicielami załogi płatnika (T. W. i G. C.), zeznały że sytuacja materialno-rodzinna pracowników była przez komisję zakładową analizowana przed przyznaniem pomocy z ZFŚS tylko wówczas, gdy pracownik złożył pisemne oświadczenie o swojej sytuacji. Gdy takiego oświadczenia pracownik

nie składała komisja przyznawała mu świadczenie z ZFŚS w wartości podstawowej. Takie bowiem porozumienie w 2006 r. zostało zawarte przez (...) Spółki (...) z przedstawicielami załogi i taki był zapis § 7 regulaminu. Poza sporem jest także, że w spornym okresie od 2006 r. do marca 2012 r. nikt z pracowników, w tym zainteresowani, nie złożył pracodawcy oświadczeń o dochodzie przypadającym na członka swojej rodziny, tak jak tego wymaga § 5 regulaminu. W uznaniu Sądu prowadzi to do wniosku, że w braku oświadczeń – jak wynika z zeznań G. C. i T. W. - komisja zakładowa przed przyznaniem świadczeń socjalnych, nie analizowała indywidualnej sytuacji poszczególnych pracowników. Pracodawca przyznał jednocześnie, że zarobki pracowników firmy były zróżnicowane i oscylowały w granicach od 1.500 zł do 4.000 zł. Również wynagrodzenia za pracę zainteresowanych jak wynika z załączonych do akt PIT-ów były zróżnicowane. Odmierna też była ich sytuacja osobista i materialna. I tak, M. K. najprawdopodobniej był jedynym żywicielem rodziny (przedstawiciele załogi i wspólnicy nie mieli co do tego pewności), miał na utrzymaniu żonę oraz jedno dziecko, gdy tymczasem G. S. pozostawała z mężem w separacji (do listopada 2011 r.) i miała na utrzymaniu dwóch synów, na których otrzymywała od męża alimenty w wysokości po 250 zł miesięcznie na jedno dziecko. M. K. w 2006 r. osiągnął przychód w kwocie 13.916,72 zł, a G. S. w wysokości 15.576,41 zł oraz dodatkowo z tytułu alimentów na synów kwotę 6.000 zł. rocznie. A zatem dochód na jedną osobę w jej rodzinie wyniósł 7.192 zł rocznie, podczas gdy w rodzinie M. K. wynosił 4.638 zł na osobę rocznie. Mimo tych różnic każdy z zainteresowanych otrzymał taką samą pomoc z okazji Świąt z ZFŚS.

Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska płatnika, że świadczenia przyznawane pracownikom w postaci bonów towarowych o wartości podstawowej (w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników, którzy przepracowali cały rok u płatnika), a od 2010 r. w postaci gotówki w jednakowej wartości podstawowej z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy, mają oparcie w obowiązującym u niego regulaminie (...), co oznacza – zdaniem odwołującego się - że są to świadczenia przyznawane w ramach działalności socjalnej. Sąd zaznaczył, że płatnik ustalał i przyznawał świadczenia w postaci bonów towarowych i gotówki zgodnie z § 7 regulaminu. Nie mniej § 7 regulaminu miał li tylko w sposób szczegółowy uregulować zasady przyznawania pewnego rodzaju świadczeń socjalnych w postaci okolicznościowych paczek świątecznych, bonów towarowych, pomocy finansowej w związku ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, ale w zgodzie z treścią § 5 regulaminu. Tymczasem jego treść jest nie tylko sprzeczna z ogólnymi zasadami przyznawania pomocy socjalnej objętymi § 5 regulaminu, ale przede wszystkim z art. 8 ustę 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin sprzeczny z treścią ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych – a za taki Sąd Okręgowy uznał § 7 regulaminu – nie może być źródłem prawa.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził zdaniem Sądu Okręgowego, że w całym spornym okresie płatnik przed przyznaniem świadczeń z ZFŚS nie wymagał od pracowników oświadczeń, nie analizował indywidualnej sytuacji życiowej pracowników i przyznawał je w takiej samej wysokości (wartości podstawowej) wszystkim pracownikom. Sąd zauważył, 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 § 5 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co w niniejszej sprawie nie miało jednak miejsca.

Sąd zaznaczył, że płatnik próbował w postępowaniu przeforsować tezę, że sytuacja pracowników była badana i miała wpływ na wysokość świadczeń socjalnych. Wspólnicy podnosili bowiem, że ich firma jest bardzo mała i doskonale znają sytuację swoich pracowników. M. M. zeznał, że z pracownikami spotyka się co miesiąc na zebraniach i każdy może mu wtedy przedstawić swoje problemy. Pracownicy mieszkają w okolicach R., a zatem wszyscy doskonale się znają i wszystko o sobie wiedzą. H. M. dodała, że bardzo często przebywa na produkcji i problemy oraz troski pracowników są jej znane, a G. C., która jest przedstawicielem załogi i kadrową przeprowadza rozmowy z pracownikami na temat ich sytuacji. Wprawdzie świadek M. S. (2) potwierdziła, że komisja socjalna, w skład której wchodziła G. C. oraz T. W. sprawdzała sytuację materialną pracowników przez wywiad środowiskowy, ale dalej dodała że każdy pracownik, który przepracował w Spółce cały rok otrzymywał z Funduszu wartość podstawową bez względu na swoją sytuację materialną. Nie był to zatem wywiad, który miał wpływ na przyznawanie i wysokość świadczeń wypłacanych z Funduszu. G. S. przyznała, że G. C. rozmawiała z nią o jej sytuacji materialnej. Nie były to jednak rozmowy przeprowadzane przed każdorazowym przyznawaniem świadczeń z funduszu. Luźne rozmowy,

przeprowadzane przez przedstawicieli załogi z pracownikami okazjonalnie, niekiedy kurtuazyjnie (żeby spytać co słychać), nie są dowodem na analizowanie indywidualnej sytuacji przez komisję zakładową. Indywidualna analiza sytuacji pracownika powinna być przeprowadzona każdorazowo i szczegółowo przed przyznaniem świadczeń z ZFŚS, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ważne jest bowiem, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika.

Dodatkowo Sąd Okręgowy podkreślił, że samo posiadanie wiedzy na temat sytuacji osobistej pracowników, nie oznacza – jak chce skarżący – iż wypłacone tymże pracownikom z (...) świadczenia spełniały kryteria socjalne. Nawet jeżeli pracodawca posiadał wiedzę na temat sytuacji pracowników, to wiedza ta nie znalazła jakiegokolwiek przełożenia na wysokość przyznawanych im świadczeń z (...). Pomimo bowiem rozeznania w sytuacji swoich pracowników, pracodawca wypłacił im świadczenia z okazji Świąt w takiej samej wysokości. Sąd zauważył, że sytuacji zainteresowanych nie tylko nie można uznać za taką samą, ale nawet za podobną. Ich sytuacja oraz potrzeby były diametralnie różne. Zdaniem Sądu nie jest uprawnionym wniosek skarżącego, iż przekroczenie przez zainteresowanych progu 25 % minimalnego wynagrodzenia na jednego członka rodziny czyni ich sytuację podobną. Skoro bowiem wszyscy pracownicy skarżącego przekraczali ten próg – a tak wynika z pisemnych oświadczeń pracowników złożonych na potrzeby niniejszej sprawy w listopadzie 2012 r. – a ich zarobki oraz sytuacja rodzinno-materialna były tak różne, to oznacza że regulamin wprowadzający takie kryterium dochodu na członka rodziny, nie był dostosowany do ich potrzeb, gdyż nie realizował kryterium socjalnego. Niektórzy pracownicy mogli wszak przekroczyć wyżej wymieniony próg minimalnie, a inni kilkakrotnie czy kilkanaście razy, a i tak nie miało to przełożenia na wysokość świadczeń socjalnych, gdyż wszyscy otrzymali je w jednakowej wysokości. Różna sytuacja pracowników powinna prowadzić do różnicowania świadczeń socjalnych przysługujących im z funduszu. Obowiązujący u płatnika § 7 regulaminu nie pozwalał dostosować pomocy do indywidualnej sytuacji pracownika. Wszyscy dostawali świadczenia w jednakowej wysokości, mimo że ich sytuacja była różna. Sąd nie podzielił poglądu współdnika M. M., że wypłaty świadczeń w tej samej wysokości nie były świadczeniami równymi, gdyż w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników, osoby zarabiające najmniej dostały proporcjonalnie największą pomoc. Sąd Okręgowy Świadczenia z funduszu uzyskują ci pracownicy, których sytuacja socjalna jest najgorsza, a ci których sytuacja życiowa, rodzinna i materialna została uznana za dobrą mogą otrzymać z tego funduszu świadczenia w niższej wysokości, ale też mogą ich w ogóle nie otrzymać. Fundusz Świadczeń Socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzony materiał dowodowy świadczy, iż płatnik nie dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania spornych świadczeń socjalnych, do czego był zobligowany treścią art. 8 ustęp 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz treścią § 5 regulaminu (...). Sąd zaznaczył, że wbrew twierdzeniom odwołującego nie jest prawdopodobne, ażeby wszyscy zatrudnieni u niego pracownicy (około 50 osób) pozostawali w podobnej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Tym bardziej, że tylko analiza sytuacji zainteresowanych w niniejszej sprawie pracowników wykazała coś zgoła odmiennego. Sytuacja życiowa ma z natury rzeczy charakter zmienny i może ulegać w pewnych okresach życia danego człowieka pogorszeniu, np. w związku z chorobą, śmiercią członka rodziny, utratą mieszkania, utratą pracy. Sytuacja rodzinna to przede wszystkim liczba członków rodziny, z którymi pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe, a ta u poszczególnych pracowników była różna. Sytuacja materialna dotycząca posiadanych zasobów majątkowych i uzyskiwanych dochodów, sprowadza się nie tylko do ustalenia wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u płatnika, ale dotyczy wszystkich osób, z którymi ten pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Te wszystkie informacje pozwalają dopiero w prawidłowy sposób ustalić kryterium socjalne, którym winien kierować się płatnik dokonując dystrybucji spornych świadczeń z funduszu socjalnego. Przyznanie więc przez płatnika składek spornych świadczeń bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników odbyło się z naruszeniem regulaminu (§ 5 regulaminu) oraz art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W ocenie Sądu nie zmienia tego okoliczność, że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli załogi. Płatnik składek administrując funduszem socjalnym, nie może tego czynić z pominięciem

ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasoby tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych.

W tym miejscu Sąd I instancji powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r. sygn. I UK 140/2012, zgodnie z którym założeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest podział środków tego funduszu między uprawnionych według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie bowiem wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Taki zaś charakter - pomocy finansowej - miały przyznane w latach 2006-2012 przez płatnika wszystkim pracownikom świadczenia z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocy. Oznacza to, że ocena zgodności wydatkowanych środków z regulaminem powinna obejmować w niniejszej sprawie także i to, czy przyznanie świadczeń odbyło się zgodnie z kryteriami o jakich mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Sąd I instancji przywołał także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r. sygn. I UK 121/2009, w którym wywieziono że zasada wyrażona w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie w jakim wymaga zastosowania kryterium socjalnego indywidualnie do każdego z uprawnionych, nie doznaje żadnych wyjątków. W konsekwencji nawet regulamin ZFŚS nie może zmienić tej zasady.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że naruszenie przez płatnika składek przy przyznawaniu świadczeń finansowanych z Funduszu kryterium socjalnego, legło u podstaw ustalenia przez organ rentowy nowej wyższej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne, przez wliczenie do niej świadczeń socjalnych wypłaconych zainteresowanym pracownikom przez płatnika z tytułu Świąt Wielkanocy oraz Świąt Bożego Narodzenia w okresie od 2006 r. do 2012 r. W przypadku M. K. były to bony towarowe otrzymane w kwietniu 2006 r. z okazji Świąt Wielkanocy w wysokości 260 zł. W przypadku G. S. były to następujące świadczenia z okazji Świąt Wielkanocy oraz Bożego Narodzenia: w 2006 r. – 820 zł (bony towarowe o wartości 300 zł z okazji Świąt Wielkanocy i 520 zł z okazji Świąt Bożego Narodzenia), w 2007 r. – 820 zł (bony towarowe o wartości 300 zł z okazji Świąt Wielkanocy i 520 zł z okazji Świąt Bożego Narodzenia), w 2008 r. – 890 zł (bony towarowe o wartości 340 zł z okazji Świąt Wielkanocy i 550 zł z okazji Świąt Bożego Narodzenia), w 2009 r. – 890 zł (bony towarowe o wartości 340 zł z okazji Świąt Wielkanocy i 550 zł z okazji Świąt Bożego Narodzenia), w 2010 r. – 1000 zł (bon towarowy o wartości 360 zł z okazji Świąt Wielkanocy i gotówka w kwocie 640 zł z okazji Świąt Bożego Narodzenia), w 2011 r. – 1000 zł (gotówka w kwocie 360 zł z okazji Świąt Wielkanocy i w kwocie 640 zł z okazji Świąt Bożego Narodzenia), w 2012 r. – 380 zł (gotówka z okazji Świąt Wielkanocy). Kwoty te są niesporne i zostały wyliczone także przez samego płatnika, a wyliczenia te zostały złożone do akt sprawy przy odwołaniach.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że płatnik rozdysponował środki Funduszu niezgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i niezgodnie z Regulaminem (§ 5). Ich wypłata i wysokość nie były poprzedzone ustaleniami dotyczącymi sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej każdego pracownika, któremu te świadczenia wypłacono, a zależały li tylko od tego, czy pracownik przepracował cały rok, czy też miał przerwy w zatrudnieniu w danym roku, co nie spełnia przesłanki kryterium socjalnego. Sytuacja bytowa pracowników płatnika nie była identyczna, czy nawet zbliżona. W istocie zatem sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z § 5 regulaminu, a więc nie mogą one zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Sąd Okręgowy przywołał dotychczasową linię orzecniczą Sądu Najwyższego wedle której zwolnione od konieczności opłacania składek na ubezpieczenia są tylko takie wypłaty z zakładowego funduszu socjalnego, których dokonano z zastosowaniem kryterium socjalnego, tj. z uwzględnieniem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Jeżeli więc wszyscy pracownicy otrzymali bony o jednakowej wartości to bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy. Wypłata bonów towarowych nie mająca charakteru socjalnego stanowi przychód pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym

od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jest to przychód ze stosunku pracy.

Mając na uwadze, że sporne świadczenia nie miały charakteru socjalnego, gdyż ich otrzymanie nie zależało od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, a zatem nie wiązało się z zastosowaniem przez płatnika kryterium socjalnego z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Sąd Okręgowy uznał, że świadczenia te stanowią dodatkowe wynagrodzenie pracownika, czyli przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Nie zachodzi tu przeto wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia.

Sąd Okręgowy odniósł się nadto do faktu kontroli ZUS w 2006 roku, w wyniku której nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości. Zaznaczył, że zakres odwołania wyznacza zaskarżona decyzja, a ta sprowadza się do ustalenia wysokości składek odprowadzanych przez płatnika na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za lata 2006-2012, zaś nie lata wcześniejsze. Sąd nie był zatem w ramach odwołania władny badać prawidłowości kontroli składek przeprowadzonej u płatnika w 2006 roku. Okoliczność, że organ rentowy nie stwierdził wówczas nieprawidłowości w ustalaniu składek, nie jest dowodem na to, że składki były naliczone i odprowadzone w prawidłowej wysokości. Skoro zaś płatnik – jak przyznaje – cały czas przyznawał świadczenia z ZFŚS według tych samych kryteriów co w uznaniu Sądu Okręgowego świadczy o tym, że postępował wbrew treści art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego w uznaniu Sądu nie może powodować nabycia jakiegokolwiek prawa. W tym miejscu Sąd Okręgowy przywołał wyrok z dnia 25 sierpnia 2004 r. sygn. I PK 22/03, w którym Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „pracodawca, który narusza art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przez wydatkowanie środków z tego funduszu bez zachowania kryterium socjalnego, nie może powoływać się na klauzule generalne określone w art. 8 k.p. Podzielając te zapatrywania Sąd Okręgowy podkreślił, że podmiot, który sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może korzystać z ochrony jaką daje art. 8 k.p. Wadliwa, sprzeczna z prawem praktyka płatnika przy przyznawaniu świadczeń z (...), nie może być sposobem na ukształtowanie prawa i korzystać z ochrony prawnej. W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że organ rentowy zasadnie powiększył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne o wypłacone zainteresowanym boni z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy.

W apelacji, skierowanej przeciwko wyrokowi Sądu Okręgowego w całości, płatnik składek zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 477¹¹ § 2 k.p.c., polegające na jego niewłaściwym zastosowaniu polegającym na nieuznaniu za zainteresowanych w sprawie wszystkich pracowników, którym w spornym okresie wypłacano świadczenia ZFŚS, co w konsekwencji doprowadziło do zgromadzenia niekompletnego materiału dowodowego i wyciągania wniosków odnoszących się do poszczególnych pracowników na podstawie wybiórczo traktowanego materiału dowodowego związanego z wypłatą świadczeń;
2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że komisja socjalna nie badała sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej pracowników, mimo że zarówno wnioskodawcy, świadkowie, jak i zainteresowani zgodnie twierdzili, że takie badanie miało miejsce;
3. 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez jego niezastosowanie, mimo że Sąd ustalił jako okoliczność bezsporną, iż świadczenia na rzecz pracowników zostały wypłacone ze środków przeznaczonych na cele socjalne;

4. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu musi być poprzedzone sformalizowanym badaniem tej sytuacji i składaniem pisemnych oświadczeń, mimo że ustawa wymogów takich nie stawia;

5. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu musi skutkować wypłatą świadczeń w różnej wysokości, nawet w sytuacji, gdy komisja socjalna ocenia sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników jako podobną a cel świadczenia się temu nie sprzeciwia;

6. naruszenie prawa materialnego, tj. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu musi skutkować wypłatą różnych świadczeń na rzecz pracowników nawet w wypadku, gdy pracownicy nie składają oświadczeń odnoszących się do swojej sytuacji albo oświadczają, że mają sytuację dobrą i wnoszą o przyznanie świadczeń w wysokości podstawowej;

7. naruszenie art. 1, 2 i 8 ustawy o (...) poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu dobrowolnego charakteru pomocy świadczonej przez pracodawców na rzecz pracowników i wynikających z tego konsekwencji dla sposobu określaniu charakteru pomocy, kryteriów jej udzielania i sposobu jej realizacji.

Wskazując na wyżej wymienione zarzuty apelujący wniósł o połączenie do wspólnego rozpoznania, ewentualnie załączenie do materiału dowodowego sprawy akt spraw V U 284/13, V U 289/13, V U 291/13, V U 293/13, V U 268/13, V U 357/13, V U 359/13. Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uchylenie zaskarżonych decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz zasądzenie od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych na rzecz wnioskodawcy kosztów postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że sposób badania odwołań od decyzji ZUS w praktyce wykluczył możliwość przeprowadzenia rzetelnego, dogłębnego postępowania dowodowego i zbadania sprawy. Ocena, czy świadczenia wypłacane z ZFŚS w (...) sp.j. spełniały cel wymagała zbadania całości sprawy, tj. okoliczności wypłacania świadczeń wobec wszystkich pracowników. Tymczasem sprawa każdego pracownika została potraktowana jako osobna, przy czym niektóre połączono do wspólnego rozpoznania, według nieznanego kryterium. W konsekwencji w kilkudziesięciu sprawach gromadzony jest ten sam materiał dowodowy (niektóre sprawy są w toku, niektóre jeszcze się nie zaczęły). Świadczenie odpowiadający niekiedy przez cały dzień na te same pytania swoje wypowiedzi skracali czy pewne kwestie pomijali, ponieważ mówili o nich kilka minut wcześniej w innej sprawie. Doprowadziło to do zgromadzenia niepełnego, dość przypadkowego materiału dowodowego. W szczególności zeznania G. C. i T. W. mają różny zakres szczegółowości w różnych sprawach. Z uwagi na fakt, że wszystkie sprawy są takie same i dotyczą wszystkich pracowników, a istotą zarzutu ZUS jest okoliczność, że pracodawca nie oceniał pracowników indywidualnie, lecz grupowo należy uznać, że wszyscy pracownicy są zainteresowani w sprawie w rozumieniu art. 477¹¹ k.p.c. Teoretycznie, każda ze spraw jest osobna i rozstrzygnięcie w jednej sprawie nie wpływa na prawa i obowiązki innych pracowników; jest to jednak ujęcie ściśle formalne, oderwane od rzeczywistego związku spraw. Rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, z uwagi na taką samą podstawę faktyczną i prawną, przesądza o rozstrzygnięciu pozostałych. Na obecnym etapie postępowania uzasadnione jest połączenie spraw do wspólnego rozpoznania, celem umożliwienia oceny wszystkich dowodów zebranych w sprawie wypłat z ZFŚS.

Zdaniem apelującego Sąd dokonał błędnego ustalenia, że komisja socjalna nie badała sytuacji materialno-rodzinnej pracowników. Ustalenie to pozostaje w sprzeczności z zebrany w sprawie materiałem dowodowym. Świadczenie, będący przedstawicielami załogi w komisji (T. W., G. C.), zeznali coś wręcz odwrotnego, tj. że zapoznali się z sytuacją materialno-rodziną każdego z pracowników i przeprowadzali w tym celu rozmowy z pracownikami. Pracownicy (zarówno zainteresowani w sprawie, jak i pracownicy zeznający w innych sprawach, zarówno obecni, jak i niezwiązani

już dziś ze spółką) potwierdzili, że takie rozmowy miały miejsce i że komisja знаła ich sytuację. Również właściciele spółki jednoznacznie wskazali, że ze względu na to, iż zakład jest niewielki znają wszystkich pracowników osobiście i spotykają się z nimi codziennie, mają pełne rozeznanie w ich sytuacji materialnej i rodzinnej oraz potrzebach socjalnych. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że komisja badała sytuację zainteresowanych w sprawie i uznała, że jest ona zbliżona, co skutkowało przyznaniem świadczeń w tej samej wysokości. Zdaniem komisji, całościowa ocena sytuacji pracowników, w tym osób zainteresowanych w niniejszej sprawie, doprowadziła do wniosku, że cele socjalne będą najlepiej realizowane przy wypłacie równych świadczeń. Nietrafne są wywody Sądu pierwszej instancji, że pracodawca (komisja) nie mógł bazować na swojej wiedzy na temat sytuacji pracowników i „luźnych rozmowach”, bowiem oznacza to wprowadzenie nieznanymi ustawie dodatkowych wymogów wobec pracodawcy i swoistej „legalnej teorii dowodów”. W toku sprawy jednoznacznie zostało wskazane, że komisja znała sytuację pracowników i uznała ją za zbliżoną, przy czym brała pod uwagę szereg okoliczności wymykających się spod sformalizowanych kryteriów. Należy więc uznać, że pracownicy składali oświadczenia (ustne), iż ich sytuacja nie wymaga przyznania im świadczeń ponad kwotę podstawową.

W uznaniu apelującego Sąd dokonał także wadliwej wykładni kluczowego dla sprawy § 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, albowiem przepis ten jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia, nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS, to nie są one wliczane do podstawy wymiaru i mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu. Wskazana podstawa materialnoprawna świadczy, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Sąd Okręgowy jednoznacznie wskazał, że jest niewątpliwe, iż środki były przeznaczone na cele socjalne i że mieściły się w szeroko pojętej działalności socjalnej. Interpretując § 2 pkt 19 Sąd pierwszej instancji wprowadził do niego elementy, których przepis ten nie zawiera, tzn. wymóg, by świadczenia były różnej wysokości, nawet jeśli sytuacja pracowników jest podobna, a cel świadczenia uzasadnia przyznanie jednakowych świadczeń.

Apelujący wywiódł nadto, że z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wynika, by konieczne były oświadczenia pisemne oraz by konieczne było prowadzenie sformalizowanego postępowania w tym zakresie i dokumentowanie ustaleń. Brak takiej sformalizowanej procedury nie stanowi naruszenia ustawy, w rozpatrywanym przypadku pracodawca korzystał z własnej wiedzy wynikającej z przebywania z pracownikami w małym zakładzie. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie przesądza, że uzależnienie świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu musi skutkować wypłatą świadczeń w różnej wysokości. Nie jest „winą” pracodawcy, że sytuacja pracowników kształtowała się podobnie i nie można od pracodawcy wymagać, by w takiej sytuacji na siłę wykreował jedno kryterium, które pozwoliłoby zróżnicować świadczenia. Nie można również pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy ZFŚS jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Pracodawca nie ma obowiązku tworzenia ZFŚS. Spółka stworzyła fundusz i wspomagała pracowników przed świętami. Świadczenia nie były uzależnione od wyników pracy i nie mogą być zakwalifikowane jako składnik wynagrodzenia. Czysto sformalizowane podejście do interpretacji ustawy prowadzi do wypaczenia jej sensu. Skarżący podniósł, że opracował w sposób zgodny z wymogami ustawy regulamin, który określał zasady wypłaty świadczeń i w zgodzie z regulaminem wypłacał świadczenia. Sytuacja pracowników była zbliżona, a pracownicy nie składali pisemnych oświadczeń celem uzyskania wyższych świadczeń. Zarzucił, że konsekwencje decyzji ZUS poniosą pracownicy. Bezpośrednim skutkiem będzie konieczność opłacenia zaległych składek wraz z odsetkami, pośrednim zaś likwidacja (...) w (...) sp.j. z uwagi na fakt, że przez obciążenie olbrzymim zobowiązaniem na rzecz ZUS spółka nie będzie w stanie udzielać takiej pomocy w latach następnych.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Kontrola instancyjna zaskarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do akceptacji ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji oraz uznania, iż z przeprowadzonej analizy prawnej Sąd Okręgowy wywiódł prawidłowy wniosek o braku podstaw do uwzględnienia odwołań płatnika. Rozważania prawne Sąd pierwszej instancji poczynił nadzwyczaj starannie i wnikliwie, z szerokim przywołaniem zapatrywań judykatury, toteż Sąd Apelacyjny przytoczył je niemal w całości, albowiem akceptuje je bez potrzeby powielania, a dokonane ustalenia przejmując jako własne.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacyjnych zarzutów naruszenia prawa procesowego stanowczo stwierdzić należy, że nie zachodzi wskazywana obraza art. 477¹¹ § 2 k.p.c. Niewątpliwie stronami postępowania przed sądem rozpoznającym sprawę z zakresu ubezpieczeń społecznych winny być wszystkie podmioty materialnego stosunku ubezpieczenia społecznego, czyli osoby wymienione w art. 477¹¹ k.p.c. Istotne jest zatem prawidłowe ustalenie kręgu podmiotów będących stronami postępowania, gdyż niewezwanie takiej osoby do udziału w sprawie skutkuje nieważnością postępowania (art. 379 pkt 5 k.p.c.). Zainteresowanym w sprawie jest ten, czyje prawa lub obowiązki zależą od rozstrzygnięcia sprawy. Pracownicy płatnika w sprawie zawisłej z odwołania płatnika, a dotyczącej wysokości podstawy wymiaru składek, są zainteresowanymi w rozumieniu art. 477¹¹ § 2 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2012r., I UK 146/12, LEX nr 1276210). W rozpatrywanym przypadku ZUS wydał oddzielne decyzje korygujące wysokość podstawy wymiaru składek odrębnie wobec każdego pracownika (...) Spółki jawnej w R.. Pracownicy płatnika także byli adresatami spornych decyzji, jednakże odwołania wniósł tylko pracodawca, toteż słusznie Sąd Okręgowy postanowił wezwać pracowników do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych (postanowienie k. 41), przy czym nastąpiło także połączenie spraw dotyczących dwójki pracowników do łącznego rozpoznania na podstawie art. 219 k.p.c. (postanowienie k. 40). Zupełnie chybione jest twierdzenie apelującego, jakoby obowiązkiem Sądu było połączenie do wspólnego rozpoznania spraw wszystkich pracowników (...) (kilkudziesięciu), których podstawy wymiaru składek zostały skorygowane odrębnymi decyzjami. Z mocy art. 219 k.p.c. sąd, kierując się względami ekonomii procesowej, jest uprawniony do połączenia spraw, w których występują te same podmioty. Połączenie takie ma charakter techniczny, postanowienie w przedmiocie połączenia nie podlega zaskarżeniu zażaleniem, nie można przy tym zasadnie stawiać zarzutu, że sąd nie połączył jeszcze innych spraw do wspólnego rozpoznania, gdyż jest to suwerenna decyzja sądu, która nie zmienia faktu, że połączone sprawy zachowują samodzielność i rozstrzygnięcia wymaga każda z nich. W takiej sytuacji powstaje współuczestnictwo formalne, istnieje nadal wielość przedmiotów sporu, a wartość przedmiotu zaskarżenia oznacza się odrębnie dla każdego ubezpieczonego pracownika (zob. uchwałę 7s. Sądu Najwyższego z dnia 12 czerwca 2014 roku, II UZP 1/14, www.sn.pl). Jedynym i oczywistym celem łączenia spraw na podstawie art. 219 k.p.c. jest ekonomia procesowa. Przy wielości spraw, spełniających przesłanki połączenia z art. 219 k.p.c., nie muszą być one łączone według żadnego dodatkowego kryterium, którego poszukuje apelujący stawiając Sądowi Okręgowemu zarzut kierowania się „nieznany kryterium”. Połączenie kilkudziesięciu spraw, jak chce skarżący, z reguły nie spełnia postulatu sprawności postępowania, a wręcz postępowanie wydłuża (problemy ze skutecznym doręczaniem korespondencji, ze stawiennictwem itp.). Natomiast łączenie kilku spraw, zawisłych z odwołań od decyzji ustalających płatnikowi podstawę wymiaru składek dla pracowników wymienionych w odrębnych decyzjach, jest w praktyce sądowej zjawiskiem powszechnym i w pełni akceptowanym. Z wymienionych względów Sąd Apelacyjny nie dopatrywał się słuszności zarzutu obrazy art. 477¹¹ § 2 k.p.c.

Uważna lektura apelacji prowadzi do wniosku, że płatnik, poprzez wytknięcie naruszenia art. 477¹¹ § 2 k.p.c., dąży w istocie do zakwestionowania sposobu gromadzenia materiału dowodowego, jednakże nie sformułował zarzutu naruszenia żadnej normy prawa procesowego regulującej prowadzenie postępowania dowodowego. Przypomnieć należy, że sąd drugiej instancji jest związany zarzutami naruszenia prawa procesowego - art. 378 § 1 k.p.c. (uchwała 7s. Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 roku, III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55), a to oznacza, że sąd ten nie bada i nie rozważa innych możliwości naruszeń prawa procesowego przez sąd pierwszej instancji, mając

wszak obowiązek odniesienia się do wszystkich zarzutów podniesionych w apelacji (zob. wyrok SN z dnia 2 lipca 2008 roku, II PK 7/08, OSNCP 2009/21-22/283). Tylko nieważność postępowania sąd drugiej instancji bierze pod uwagę w granicach zaskarżenia z urzędu. Z uzasadnienia apelacji wynika, że skarżący uznaje zebrany materiał dowodowy za „szczętkowy i przypadkowy”, gdyż pozostali pracownicy płatnika nie uczestniczyli w rozprawie w sprawie niniejszej i nie wyrazili swego stanowiska, a nadto świadkowie byli zmęczeni wielokrotnym powtarzaniem zeznań w kolejnych sprawach. Zdaniem apelującego wymaga to połączenia wszystkich spraw na etapie postępowania apelacyjnego ewentualnie „załączenia do materiału dowodowego sprawy akt spraw” o wskazanych sygnaturach. Argumentacja ta oraz wnioski są całkowicie chybione, ogólnikowe oraz niepoprawne procesowo i z tego względu nie mogły być uwzględnione. Apelujący nie sprecyzował, które twierdzenia lub zeznania pracowników w innych sprawach (w charakterze zainteresowanych lub świadków) mają istotny walor dowodowy w przedmiotowej sprawie i należy dowody te przeprowadzić bezpośrednio lub zapoznać dowody ujawnione w innych sprawach. Nie wskazał na żadne konkretne różnice w zeznaniach świadków G. C. i T. W., ani nie podał w których dniach, w których sprawach i ile czasu świadkowie rzeczywiście zeznawali. Płatnik był przed Sądem pierwszej instancji profesjonalnie reprezentowany i nie było żadnych przeszkód, aby okoliczności te podnosić we właściwym czasie wskazując Sądowi a quo na przemęczenie świadków czynnościami procesowymi lub oczekiwaniem na nie. Podobne uwagi, co do potrzeby inicjatywy dowodowej na właściwym etapie procesu, dotyczą ewentualnego przesłuchania w sprawie niniejszej innych pracowników skoro, zdaniem płatnika, dowody te dotyczyły istoty sporu w przedmiotowym procesie. Procedura cywilna nie zna dowodu z akt innej sprawy i jest to pogląd jednolicie w judykaturze ugruntowany (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 30 maja 2008 roku, III CSK 344/07, LEX nr 490435, z dnia 13 listopada 2003 roku, IV CK 212/02, LEX nr 172816), tak więc nie było możliwe uwzględnienie apelacyjnego wniosku o załączenie do materiału dowodowego akt innych spraw. W świetle art. 244 i nast. k.p.c. możliwe jest jedynie dopuszczenie dowodu z określonych dokumentów zawartych w aktach innej sprawy, bowiem przepisy te przewidują tylko dowody z dokumentów, a nie dowód z akt innej sprawy. Innymi słowy, bez naruszenia zasady bezpośredniości, wynikającej z art. 235 k.p.c., możliwe jest wyłącznie dopuszczenie dowodu z poszczególnych, ściśle określonych dokumentów, które należało wskazać formułując na etapie postępowania apelacyjnego wniosek dowodowy o załączenie akt innych spraw.

Analizując uzasadnienie apelacji można dojść do wniosku, że skarżący pozostaje w przekonaniu, iż w przypadku połączenia spraw około 50 pracowników mogłoby się okazać, że sytuacja życiowa, rodzinna i majątkowa np. dwóch pracowników okaże się niemal identyczna i to potwierdzi tezę, że płatnik słusznie przyznał im boni o jednakowej wartości. Jest to założenie błędne. Właśnie takie podobieństwo należałoby uznać za przypadkowe i wybiórcze, jeśli wyniki postępowania dowodowego pokazują, że płatnik nie badał aktualnej sytuacji bytowej ogółu zatrudnionych przed każdym przyznaniem świadczeń z funduszu żadnym obiektywnym narzędziem lub sposobem, a więc nie stosował kryterium socjalnego. Taka sama sytuacja rodzinna, życiowa i majątkowa konkretnych dwóch czy kilku pracowników całego zakładu nie mogłaby więc zostać uznana za wynik oceny pracodawcy ex ante, uprawniającej do przyznania jednakowych świadczeń, lecz przypadkowy efekt badania porównawczego ex post w toku procesu.

W rozpatrywanej sprawie spór, wyznaczony treścią decyzji organu rentowego, niewątpliwie dotyczy oceny prawnej, czy świadczenia wypłacane w latach 2006-2012 z ZFŚS przez Zakład (...) Spółka jawna w R. miały charakter świadczeń socjalnych w rozumieniu ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 z późn. zm.). Ma to bowiem decydujące znaczenie dla właściwego określenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników (podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych – tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 z późn. zm. - ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i z mocy art. 11 pkt 1 i art. 12 pkt 1 tej ustawy, ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu) oraz podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne na podstawie art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027, z późn. zm.). Organ rentowy ustalił nową, wyższą podstawę wymiaru tych składek wliczając do niej świadczenia przyznane zainteresowanym pracownikom w wysokościach i okresach wskazanych w zaskarżonych decyzjach, w formie bonów na Święta Wielkanocne i Boże Narodzenie. Wartość bonów nie była kwestionowana, podobnie jak kwoty gotówki wypłacanej pracownikom od 2010 roku, toteż spór zogniskował się wokół samej zasady, a nie dotyczył rachunkowej prawidłowości ustalenia wysokości podstaw wymiaru składek.

Jak trafnie wskazał Sąd Okręgowy, w myśl art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy. Stosownie do punktu 9 art. 4, użyte w ustawie określenie przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z wymienionych tam tytułów, w tym z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity Dz. U. z 2012 r., poz. 361) za przychody m.in. ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń. Zatem wartość bonów towarowych uzyskanych od pracodawcy oraz świadczenia pieniężne są przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 powołanej ustawy. Pracodawca dopuszcza wyłączenia niektórych przychodów z podstawy wymiaru składek, przewidziane w przepisach z 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). Wynikający z tego rozporządzenia katalog przychodów niestanowiących podstawy wymiaru składek jest zbiorem zamkniętym. Na podstawie § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS.

Niesporne jest obowiązywanie u płatnika Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2000 r., zmienionego aneksem z dnia 30 listopada 2010 r. Regulamin ten wymienia świadczenia, na sfinansowanie lub dofinansowanie których mogą być przeznaczone środki z ZFŚS (§ 4) oraz wskazuje kryteria przyznawania tych świadczeń w § 5, który jest powtórzeniem i rozwinięciem treści art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W § 7 regulaminu, w wersji obowiązującej od grudnia 2010 roku, wprowadzono nowe zasady pomocy finansowej, które w praktyce przełożyły się na przyznawanie pracownikom równowartości bonów w tzw. wysokości podstawowej. Sąd pierwszej instancji dokonał wnikliwej analizy porównawczej § 5 i § 7 regulaminu dochodząc do prawidłowego wniosku, że treść § 7 regulaminu jest w istocie sprzeczna z § 5, gdyż dopuszcza przyznawanie pracownikom bonów towarowych o wartości podstawowej bez każdorazowego badania sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej, jak tego wymaga § 5 regulaminu. Apelujący nie podjął rzeczowej polemiki z dokonaną przez Sąd Okręgowy wykładnią przepisu § 7 regulaminu w powiązaniu z § 5. Kluczowe znaczenie dla rozpoznania istoty sporu ma jednak stwierdzenie, czy płatnik przyznawał świadczenia z funduszu przestrzegając wymogów wynikających z § 5 regulaminu. Ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy prowadzą do odpowiedzi przeczącej.

Zważyć trzeba, że Regulamin ZFŚS w (...) w okresie spornym nie określał, w jaki sposób pracodawca ma ustalać sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Brak jest w regulaminie jakichkolwiek reguł odnoszących się do sposobu ustalania przez pracodawcę sytuacji socjalnej, tj. życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Brak ten nie oznacza, że pracodawca był zwolniony od dokonania owych ustaleń. Fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są przede wszystkim pracownicy i ich rodziny o najniższych dochodach. Jak trafnie podniósł Sąd pierwszej instancji, przepis art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wymaga, by pracodawca w regulaminie, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, ustalił między innymi warunki korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z funduszu, ale treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia tezę, że pracodawca nie może ustalić tych warunków z pominięciem zasady, że przyznawanie świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu zostały uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Jest to kryterium socjalne, którego wprowadzenie przez ustawodawcę oznacza, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady każdemu po równo. Z punktu widzenia doświadczenia życiowego jest przy tym mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Tym bardziej więc możliwość taką należy wykluczyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 roku, I PKN 597/00, OSNP 2003/14/331).

Skoro środki z funduszu mają łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin i wyrównywać ich sytuację bytową, to muszą istnieć obiektywne i sprawdzalne kryteria oceny tej sytuacji. Jak wyżej wskazano, ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie określa, w jaki sposób pracodawca ma ustalić położenie życiowe, rodzinne i materialne osoby uprawnionej do korzystania z tego funduszu, co oznacza, że pracodawca ma swobodę w wyborze kryteriów, na podstawie których sytuację pracowników ustali. Może tego dokonać na przykład w oparciu o wysokość średniego dochodu na jednego członka rodziny. Ten sposób oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej jest akceptowany w judykaturze, jako usprawiedliwione kryterium oceny tej sytuacji, ponieważ jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenie z funduszu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2008 roku, II PK 156/07, OSNP 2009/7-8/96). Pracodawca ma także swobodę w doborze instrumentów, przy pomocy których ustali położenie socjalne osób uprawnionych. Może tego dokonać poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika do złożenia oświadczenia, bądź też wniosku, w którym znajdą się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika, czyli takie informacje, które pozwolą pracodawcy ustalić sytuację socjalną w zgodzie z ustawą i regulaminem. Jeśli czyni to na podstawie ustnych oświadczeń pracowników, to zadbać winien o sprawdzalność podjętych ustaleń, choćby na potrzeby kontroli jego działań jako płatnika, np. poprzez sporządzenie notatek, protokołów itp. Ważne jest, aby pracodawca był w stanie wykazać, że przed przyznaniem świadczenia z funduszu rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od faktycznego poznania sytuacji socjalnej pracownika.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że w rozpatrywanym przypadku płatnik składek przed przyznaniem spornych świadczeń z ZFŚS nie badał i nie ustalał, jaka jest sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracowników, którym te świadczenia przyznawał. Do takiego wniosku prowadzi wprost treść zeznań zainteresowanej G. S., która przyznała, że G. C. rozpytywała ją o jej sytuację majątkową, jednocześnie zeznała, że wszyscy dwa razy do roku, w okresie świątecznym, otrzymywali świadczenia (początkowo w formie talonów, potem w formie pieniężnej) w takiej samej wysokości.

Brak właściwego rozeznania w sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej prowadził przez wiele lat do przyznawania wszystkim pracownikom bonów w jednakowej wysokości, o ile nie różnił ich okres pracy w danym roku, a od 2010 roku - tej samej kwoty gotówki o „wartości podstawowej”. Świadczy to, że pracodawca każdorazowo rozdysponowywał środki niezgodnie z ustawą, albowiem w oderwaniu od kryterium socjalnego. Rację ma apelujący wywodząc, że nie ma ustawowego wymogu składania pisemnych oświadczeń o sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, pracodawca może ustalić tę sytuację w każdy obiektywnie czytelny i miarodajny sposób, jednakże w (...) takich ustaleniach nie dokonywano. Całkowicie słusznie Sąd Okręgowy wywiódł, że okazjonalne rozmowy przedstawicieli załogi z pozostałymi pracownikami nie spełniają wymogu stosowania kryterium socjalnego przy każdym kolejnym wydawaniu bonów świątecznych. Potwierdza to fakt niezróżnicowania wartości bonów, mimo różnej sytuacji bytowej pracowników. Dodać należy, że wynagrodzenie pracownika mogłoby być uznane za kryterium oceny sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej tylko wówczas, gdyby porównywani pracownicy znajdowali się w takiej samej sytuacji życiowej i rodzinnej. Tego jednak pracodawca-płatnik nie badał. Sumując, w pełni uzasadnione jest stanowisko Sądu pierwszej instancji, że sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z ustawy i § 5 regulaminu, a więc nie mogły one zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, opubl. Legalis).

W żadnym razie Sąd Okręgowy nie naruszył prawa procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) oceniając, że z treści dostarczonej przez tzw. osobowe źródła dowodowe nie da się wyprowadzić wniosku o badaniu sytuacji socjalnej pracowników przed kolejnymi okresami świątecznymi. Słuchana w charakterze zainteresowanej G. S. (zainteresowany M. K. nie zajął stanowiska w sprawie, na wyznaczone terminy rozpraw, mimo wezwania, nie stawił się) nie podała, iż była informowana, że jest pytana o swą sytuację przez G. C. w celu udzielenia stosownej pomocy socjalnej. Taka informacja oczywiście mogłaby wpłynąć na kształt wypowiedzi i jej konkretność. Sąd Okręgowy dokonał oceny dowodów zgodnie z logiką i doświadczeniem, zaś apelujący w motywach środka odwoławczego zwalcza tę ocenę rozbudowując argumenty,

które już przedstawiał w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i do których Sąd Okręgowy rzeczowo się odniósł. Wbrew twierdzeniom apelującego, materiał dowodowy nie potwierdza, że komisja socjalna posiadała rzetelne dane o konkretnych faktach definiujących sytuację socjalną pracowników. Nie można także podzielić wywodów apelującego, iż kryterium socjalne było stosowane, ponieważ komisja socjalna uznała, że sytuacja pracowników „jest podobna z punktu widzenia ich potrzeb świątecznych”. Potrzeba nie jest kryterium obiektywnym lecz subiektywnym. Na gruncie ustawy o świadczeniach socjalnych wymagane jest badanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej poprzez kryteria obiektywne (np. ilość osób na utrzymaniu, pracujący współmałżonek, posiadanie gospodarstwa rolnego i inne, które pracodawca ustali). Innymi słowy, najpierw ustalić należy sytuację socjalną poprzez kryteria obiektywne i jeśli są różnice, to na ich podstawie określić i zróżnicować należy rzeczywiste potrzeby, jeśli zaś nie dojdzie do faktycznego zbadania różnic lub podobieństw, to nie ma mowy o prawidłowym rozeznaniu potrzeb.

Jak zaznaczono wyżej, wypłata bonów towarowych nie mająca charakteru socjalnego jest przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jest to przychód ze stosunku pracy. Przyznane pracownikom spółki sporne świadczenia nie były uzależnione od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej ani na etapie przyznawania, ani na etapie ustalania wysokości, co spowodowało, że świadczenia te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, a nie świadczenia z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego konsekwencjami prawnymi tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek. Sąd Apelacyjny nie podziela apelacyjnego zarzutu obrazy prawa materialnego - § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia MPiPS z dnia 18 grudnia 1998 r. przez jego niezastosowanie, pomimo że z niespornych ustaleń wynika, iż świadczenia na rzecz pracowników zostały wypłacone ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Pogłębione rozważania w tym przedmiocie przedstawił Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 20 czerwca 2012 r. (sygn. I UK 140/12, OSNP 2013/13-14/160) stwierdzając, że stosownie do treści § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia, podstawy wymiaru nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przepis ten nie tylko wskazuje źródło finansowania tych świadczeń, ale odnosi się również do zasad ich wypłacania, skoro są to świadczenia przyznawane „w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych”. Ramy te określają zaś przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz regulaminy ustanawiające warunki korzystania ze świadczeń. Jeśli świadczenia nie zostaną przyznane zgodnie z wymogami art. 8 ust. 1 i 2 ustawy, to nie mają przymiotu podlegających zwolnieniu świadczeń socjalnych, także gdy są przyznane z odpowiedniego funduszu. Sąd Apelacyjny stanowisko to w pełni aprobuje. W kwestii tej stanowczo wypowiedział się Sąd Najwyższy również w wyroku z dnia 16 września 2009 r. stwierdzając, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (sygn. I UK 121/09, OSNP 2011/9-10/133). Źródło finansowania nie kreuje charakteru prawnego świadczeń, jeśli nie są one przyznane w ramach obowiązującej procedury. Przyznanie świadczeń poza wymaganym trybem oznacza naruszenie przez pracodawcę regulaminu, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Takiego naruszenia dopuścił się płatnik z przyczyn szeroko wyżej omówionych, toteż apelacyjny zarzut obrazy art. 8 ustawy jest chybiony.

Mając na względzie bezzasadność apelacji Sąd drugiej instancji apelację płatnika oddalił, z mocy art. 385 k.p.c.