

Sygn. akt: III AUa 2667/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 października 2014 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Iwona Szybka (spr.)

Sędziowie: SSA Maria Padarewska - Hajn

SSA Beata Michalska

Protokolant: st. sekr. sądowy Joanna Sztuka

po rozpoznaniu w dniu 21 października 2014 r. w Łodzi

sprawy **Zakładu (...) Spółki Jawnej w R. przy udziale A. K., M. F., D. D., Ł. H.**

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 28 października 2013 r., sygn. akt: V U 271/13,

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 2667/13

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 1 lutego 2013r. nr (...), nr (...), nr (...) i nr (...) 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.: A. K., M. F., Ł. H. i D. D.. W uzasadnieniach decyzji organ rentowy podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, iż 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 świadczenia związane ze stosunkiem pracy, a nie świadczenia socjalne, które jako dodatkowy przychód pracownika podlegają obowiązkowi składkowemu.

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

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołań.

Wyrokiem z dnia 28 października 2013r. Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim oddalił odwołania.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło w następującym stanie faktycznym:

Zakład (...) Spółka Jawna z siedzibą w R. jako pracodawca (płatnik składek), jest zobowiązany do odprowadzania 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 2010r. również może przyznać 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 pracodawcą 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 nie złoży 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 była powołana komisja zakładowa do rozpatrywania wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS, w skład której wchodził przedstawiciel 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 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 składek 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 nieprzepracowanych miesięcy.

Decyzją z dnia 26 marca 2006r. (...) spółki jawnej (...) reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2006r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 300 zł. Decyzją z dnia 30 listopada 2006r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2006r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS paczki żywnościowe o wartości 19,99zł oraz bony towarowe o wartości podstawowej 520 zł. Decyzją z dnia 20 marca 2007r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu kwietniu 2007r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 340 zł. Decyzją z dnia 10 grudnia 2007r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2007r. zostaną Kupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 520 zł. Decyzją z dnia 10 marca 2008r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2008r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 340 zł. Decyzją z dnia 10 grudnia 2008r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2008r. zostaną zakupione ze środków (...) bony towarowe o wartości podstawowej w wysokości 550 zł. Decyzją z dnia 12 marca 2009r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2009r. zostaną zakupione ze środków (...) bony towarowe o wartości podstawowej 340 zł. Decyzją z dnia 10 grudnia 2009r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu grudniu 2009r. zostaną zakupione ze środków (...) bony towarowe o wartości podstawowej 550 zł. Decyzją z dnia 10 marca 2010r. wspólnicy reprezentowani przez H. M. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili, że w miesiącu marcu 2010r. zostaną zakupione ze środków ZFŚS bony towarowe o wartości podstawowej 360 zł. Decyzją z dnia 9 grudnia 2010r. 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 ego pracownika z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2010r. wynosi 640 zł w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 kwietnia 2011r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. wraz z przedstawicielem załogi G. C. ustalili na podstawie § 7 ust. 2 zasad wykorzystywania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, że pomoc dla każdego pracownika z okazji Świąt Wielkanocy w 2011r. wynosi 360 zł w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 15 grudnia 2011r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. 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 2011r. wynosi 640 zł w kwocie podstawowej. Decyzją z dnia 23 marca 2012r. wspólnicy reprezentowani przez M. S. 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 2012r. wynosi 380zł w kwocie podstawowej.

W latach 2006 - 2012 wynagrodzenia zatrudnionych przez płatnika pracowników były zróżnicowane i oscyływały w granicach od 1500 zł do 4000 zł.

A. K. pracowała w firmie (...) w latach 2008-2010, była wówczas mężatką, miała dwójkę dzieci w wieku szkolnym. Mąż zainteresowanej w spornym okresie pracował i zarabiał najniższą krajową, a zainteresowana zarabiała około 1600 zł miesięcznie. A. K. nie składała pisemnych oświadczeń co do swojego stanu rodzinnego i materialnego.

Ł. H. pracował w firmie (...) w latach 2003-2009, w latach 2006-2007 mieszkał z rodzicami i nie ponosił kosztów utrzymania. W dniu 20 października 2007r. zainteresowany ożenił się i zamieszkał z żoną samodzielnie. Do 2008 roku jego żona nie pracowała. W spornym okresie zainteresowany otrzymywał wynagrodzenie w wysokości od 1200

zł do 1500 zł netto miesięcznie. Ł. H. nie składał nigdy pisemnych oświadczeń co do swojego stanu rodzinnego i materialnego.

D. D. pracuje w firmie (...) od września 2010 roku; ma żonę i na utrzymaniu dwoje dzieci w wieku szkolnym. Żona zainteresowanego zarabiała w spornym okresie 1700 zł, a zainteresowany około 1800 zł miesięcznie. D. D. nie składał pisemnych oświadczeń o stanie rodzinnym i majątkowym.

Za lata objęte sporem płatnik nie naliczył składek od wartości świadczeń przyznanych i wypłaconych z ZFŚS pracownikom, w tym zainteresowanym: A. K., M. F., Ł. H. i D. D..

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 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 ustalił nowe podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonych: A. K., M. F., Ł. H. i D. D..

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

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołania nie zasługują na uwzględnienie. Sąd wskazał, że kwestią sporną w sprawie jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz. U. z 2009 roku Nr 205, poz. 1585 ze zm.), ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym i z mocy art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 w/w ustawy ubezpieczeniom chorobowemu i wypadkowemu, a także na ubezpieczenie zdrowotne z mocy ust. 1 i 6 oraz i83 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej kowanych ze środków publicznych (tekst jednolity- Dz. U. z 2008 roku. Nr 164, poz. ze zm.). Organ rentowy w ramach art. 41 ust. 13 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 20a ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy. Stosownie do powołanego wyżej punktu 9 art. 4 - użyte w ustawie określenie „przychód” oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych m.in. z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Zgodnie zaś z art. 81 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób. W świetle art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361 j.t.) za przychody 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, 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. Zdaniem Sądu treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że wartość bonów towarowych oraz środków pieniężnych, jakie pracownicy Spółki Jawnej (...) uzyskali w latach 2006 - 2012 od odwołującego płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ((...)), stanowi przychód tych pracowników. Jednakże niektóre przychody są zwolnione z podstawy wymiaru składek. Enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe. Zgodnie z 2 ust. 1 pkt 19 cyt. rozporządzenia, podstawy wymiaru składek nie stanowią, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zważywszy, że przepis ten ma charakter wyjątku

od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, to na skarżącym - a nie na organie rentowym - spoczywał ciężar dowodu, że wydawane pracownikom bony mieściły się w granicach pomocy finansowej.

Sąd podkreślił, że definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j Dz. U. z 2012, poz. 592). W myśl tego 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.

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 2010r. w postaci gotówki w wartości podstawowej ustalonej każdorazowo w drodze decyzji przez współników z przedstawicielem załogi. Bezsprzecznie w/w 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. 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 ust. 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 art. 8 ust. 2 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 naczelnej zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W konsekwencji obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania ze świadczeń finansowanych z Funduszu nie może być sprzeczny z treścią art. 8 ust. 1 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 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.

Zasady korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w (...) Spółce jawnej w R. zostały uregulowane w regulaminie z 2000r. Treść tego regulaminu została uzgodniona przez pracodawcę - wobec nieudziałania u niego zakładowej organizacji związkowej - z przedstawicielem załogi G. C., zgodnie z treścią art. 8 ust. 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). § 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 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z regulaminem 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. 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 boni 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 boni towarowe w wysokości 150% wartości podstawowej. Natomiast gdy pracownik nie złoży oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać boni 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.

W ocenie Sądu Okręgowego, § 7 regulaminu jest sprzeczny z § 5 tego 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 2006r. 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 boni towarowy w wysokości 120% wartości podstawowej, a komu w wysokości 150% wartości podstawowej, bowiem zwrot „dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej wartość 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. 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. Z zeznań świadków G. C. i T. W. w sposób jednoznaczny wynika, że pracodawca przyznając sporne świadczenia, stosując się do treści 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. Świadczenie nadto zeznali, 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 składał komisja przyznawała mu świadczenie z ZFŚS w wartości podstawowej. Takie bowiem porozumienie w 2006r. zostało zawarte przez (...) Spółki (...) z przedstawicielami załogi i taki był zapis § 7 regulaminu. Poza sporem jest także, że w okresie od 2006r. do marca 2012r. nikt z pracowników, w tym zainteresowani, nie złożył pracodawcy oświadczeń o dochodzie przypadającym na członka swojej rodziny, tak jak tego wymaga § 5 regulaminu. Prowadzi to do wniosku, że w braku oświadczeń komisja zakładowa przed przyznaniem świadczeń socjalnych, nie analizowała indywidualnej sytuacji poszczególnych pracowników. Pracodawca przyznał jednocześnie, że zarobki pracowników firmy były zróżnicowane oscyływały w granicach od 1600 zł do 4000 zł. Również wynagrodzenia za pracę zainteresowanych, jak wynika z załączonych do akt PIT-ów, były zróżnicowane. Odmierna też była ich sytuacja osobista i materialna. Mimo tych różnic otrzymali taką samą pomoc z (...).

Sąd nie podzielił stanowiska skarżącego, że świadczenia przyznawane pracownikom w postaci bonów towarowych o wartości podstawowej, a od 2010r. w postaci gotówki w jednakowej wartości podstawowej z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy, mają oparcie w obowiązującym u niego regulaminie (...). Płatnik ustalał i przyznawał świadczenia postaci bonów towarowych i gotówki zgodnie z § 7 regulaminu, lecz regulacja § 7 regulaminu stanowi tylko uszczegółowienie zasad przyznawania pewnego rodzaju świadczeń socjalnych w postaci okolicznościowych paczek świątecznych, bonów towarowych, pomocy finansowej w związku ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, w myśl § 5 regulaminu. Tymczasem treść § 7 jest nie tylko sprzeczna z ogólnymi zasadami przyznawania pomocy socjalnej objętymi § 5 regulaminu, ale przede wszystkim z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym

funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin sprzeczny z treścią ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - a za taki Sąd uznał § 7 regulaminu - nie może być źródłem prawa.

Zgromadzony materiał dowodowy potwierdza, że w całym spornym okresie, płatnik przed przyznaniem świadczeń z (...) nie wymagał od pracowników oświadczeń, nie analizował indywidualnej sytuacji życiowej pracowników i przyznawał je w takiej samej wysokości (wartości podstawowej) wszystkim pracownikom. W toku postępowania płatnik próbował 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. Zainteresowany przyznał, że rozmawiali na tematy swojej sytuacji rodzinnej z przedstawicielem załogi, ale było to co najwyżej kilka razy w ramach luźnej rozmowy. Nie były to rozmowy przeprowadzane przed każdorazowym przyznawaniem świadczeń z funduszu. W ocenie Sądy, takie luźne rozmowy, przeprowadzane przez przedstawicieli załogi z pracownikami okazjonalnie, niekiedy kurtuazyjnie, nie są dowodem na analizowanie indywidualnej sytuacji przez komisję zakładową. Indywidualna analiza sytuacji pracownika powinna być przeprowadzona każdorazowo i szczegółowo przed przyznaniem świadczeń z (...), 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 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. Natomiast sytuacji zainteresowanych nie tylko nie można uznać za taką samą ale nawet za podobną. Ich sytuacja oraz potrzeby były diametralnie różne. Nie jest uprawniony wniosek skarżącego, że przekroczenie przez zainteresowanych progu 25% minimalnego wynagrodzenia na jednego członka rodziny czyni ich sytuację podobną. Skoro pracownicy skarżącego przekraczali ten próg - a tak wynika z pisemnych oświadczeń pracowników złożonych na potrzeby niniejszej sprawy w listopadzie 2012r. - 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 bowiem przekroczyć w/w 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. Wypłacone świadczenia w tej samej wysokości nie były świadczeniami równymi, gdyż w odniesieniu do wynagrodzenia pracowników, osoby zarabiające najmniej dostały proporcjonalnie najmniejszą pomoc. 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.

W ocenie Sądu, zgromadzony materiał dowodowy wykazał, że 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 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz treścią § 5 regulaminu (...). 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 trzech 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 gospodarstwo domowe, a ta u poszczególnych pracowników była różna. Sytuacja 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 świadczeń z funduszu socjalnego. Przyznanie więc przez płatnika składek spornych i bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników odbyło się z naruszeniem regulaminu (§ 5 regulaminu) oraz art. 8 ustawy o zakładowym świadczeń socjalnych. Nie zmienia tego okoliczność, że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli załogi. Płatnik 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 (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 marca 2011 roku w sprawie III AUa 541/2010, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013r. roku w sprawie III AUa 324/13, wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012r., I UK 3/12, opubl: Legalis).

Także w sprawie I UK 140/2012, Sąd Najwyższy stwierdził, że 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 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 ego 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 Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku w sprawie I UK 121/2009, OSNP 11/9-10 poz. 133) stwierdził, 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. 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 2006r. do 2012r.

Reasumując Sąd stwierdził, że odwołujący płatnik rozdysponował środki Funduszu niezgodnie 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012r., I UK 40/12, opubl: Legalis). Zgodnie z dotychczasową linią orzecniczą Sądu Najwyższego, 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 (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 14.05.2012r., I UZ 15/12, opubl: Legalis). W wyroku z dnia 19.09.2009r. I UK 121/09, opubl: OSN, rok 2011, Nr 9-10, poz. 133, Sąd Najwyższy wskazał, że pomoc z (...) musi być uzależniona od sytuacji życiowej, materialnej pracownika. Jeżeli 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 ustawy z 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tj. Dz. U. 14, poz. 176 ze zm.), który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jest to przychód ze stosunku pracy. Biorąc zatem pod uwagę, 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, należy uznać 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 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998r. Nr 161, poz. 1106 ze zm.). Nie zachodzi tu przeto wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia. (por. też wyroki: z 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11 - 12, poz. 182 i z 16 września 2009r., I 121/09, OSNP 2011 nr 9 - 10, poz. 133, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29 marca 2011r., III AUa 541/2010, OSA 2012/3/5, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013r. roku w sprawie III AUa 4/13).

Odnosząc się do kwestii kontroli ZUS u płatnika w 2006r., w wyniku której nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości w zasadach ustalania i przydziału świadczeń z ZFŚS według obowiązującego wówczas i obecnie regulaminu Sąd Okręgowy wskazał, że zakres odwołania wyznacza zaskarżona decyzja, a ta sprowadza się do prawidłowości naliczania i odprowadzania składek przez płatnika na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za lata 2006-2012, a nie wcześniejsze. Sąd nie może zatem w ramach odwołania badać prawidłowości kontroli składek przeprowadzonej u płatnika w 2006r. To, 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 świadczenia z ZFŚS przyznawał według tych samych kryteriów co w niniejszej sprawie, to świadczy o tym, że postępował wbrew treści art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu socjalnych. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego nie może powodować nabycia jakiegokolwiek prawa. W wyroku z 25 sierpnia 2004r. (I PK 22/03, OSN 2005, Nr 6, poz. 80) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „pracodawca, który narusza art. 8 ust. 1 ustawy 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. (...) W zasadach wydatkowania środków z tego funduszu określonych w ustawie zawarte są bowiem zasady współzycia społecznego oraz społeczno-gospodarcze przeznaczenie środków funduszu. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionej do korzystania z funduszu. Sprzeczne z ustawą jest więc wydatkowanie środków funduszu niezgodnie z zasadą ich przyznawania według kryterium socjalnego. Wynika z tego, że pracodawca, naruszając przepisy ustawy przez wydatkowanie środków z funduszu socjalnego bez zachowania kryterium socjalnego, narusza równocześnie zasady współzycia społecznego oraz działa niezgodnie ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tych środków, gdyż są one uwzględnione w przepisach ustawy”. Podmiot, który sam narusza zasady współzycia społecznego, nie może korzystać z ochrony jaką daje art. 8 k.p. Wadliwa, sprzeczna z prawem praktyka płatnika przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS, nie może być sposobem na ukształtowanie prawa i korzystać z ochrony prawnej. Zasadnie zatem organ rentowy powiększył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne o wypłacone zainteresowanemu bono z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy. Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

W apelacji płatnik składek zaskarżył ten wyrok w całości, zarzucając mu:

1. 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;

2. naruszenie prawa materialnego, tj. § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18.12.1998 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;

3. 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;

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 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;

5. 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 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 Sąd dokonał błędnego ustalenia, że komisja socjalna nie badała sytuacji materialno - rodzinnej pracowników. Ustalenie to pozostaje w sprzeczności z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Świadczenie będący przedstawicielami załogi w komisji zeznały coś wręcz odwrotnego, tj. że zapoznały się z sytuacją materialno – rodziną każdego z pracowników i przeprowadzały 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 że zakład jest niewielki, znają wszystkich pracowników osobiście i spotykają się z nimi codziennie, mają pełne rozeznanie w ich sytuacji materialnej i rodzinnej i 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) pozwoliła na wniosek, że cele socjalne będą najlepiej realizowane przy wypłacie równych świadczeń. Nietrafne są wywody Sądu I Instancji, który wielokrotnie podkreśla, że pracodawca (komisja) nie mogła 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 (wynagrodzenie własne i małżonka, posiadanie dzieci, zamieszkanie z rodzicami, prowadzenie gospodarstwa rolnego, prowadzenie gospodarstwa rolnego przez rodziców, praca na czarno, praca dorywcza, pomoc osobom bliskim, pomoc od osób bliskich itp.). Wielokrotnie zostało podkreślone, że komisja i pracodawca znają bardzo dobrze sytuację pracowników. Pracownicy zgodnie stwierdzali, że sytuacja materialna pracowników jest zbliżona i nie uzasadniała różnicowania świadczeń. Należy uznać, że pracownicy składali oświadczenia (ustne), iż ich sytuacja nie wymaga przyznania im świadczeń ponad kwotę podstawową.

Sąd dokonał błędnej wykładni kluczowego dla sprawy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na

ubezpieczenia emerytalne i rentowe, albowiem regulacja ta jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach (...), to nie są one wliczane do podstawy wymiaru mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje więc, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to, aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Sąd Okręgowy jednoznacznie wskazał, że jest niewątpliwe, iż środki były przeznaczone na cele socjalne i że mieściły się w szeroko pojętej działalności socjalnej (bony z okazji Świąt). Interpretując § 2 pkt 19 Sąd I Instancji wprowadził do niego elementy, których nie zawiera, tzn. wymóg, by świadczenia były różnej wysokości, nawet jeśli sytuacja pracowników jest podobna a cel świadczenia (przygotowanie stołu świątecznego) uzasadnia przyznanie jednakowych świadczeń.

Z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wynika, by konieczne były oświadczenia (zwłaszcza pisemne), by konieczne było prowadzenie sformalizowanego postępowania w tym zakresie i dokumentowanie ustaleń. Brak takiej sformalizowanej procedury nie stanowi naruszenia ustawy. Korzystanie z własnej wiedzy pracodawcy, przebywania z pracownikami w małym zakładzie, oraz z takiej wiedzy z niesformalizowanego zapoznawania się z sytuacją pracowników jest dozwolonym sposobem ustalenia sytuacji pracownika i nie wyklucza uznania, że pracodawca badał indywidualną sytuację pracownika i od niej uzależniał wysokość świadczenia. 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. W orzecznictwie wielokrotnie wskazano, że równej wysokości nie realizuje celów socjalnych, jednakże nie można z tego wysunąć wniosku nie będzie możliwa sytuacja, w której świadczenia będą równe, ponieważ komisja ocenia sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników jako podobną. Nie jest „winą” pracodawcy, że sytuacja pracowników (oceniana z wielu punktów widzenia, przy uwzględnieniu szeregu czynników) kształtowała się podobnie i nie można od pracodawcy wymagać, by w takiej sytuacji na siłę wykreował jedno kryterium, które pozwoliłoby zróżnicować świadczenia. Jest coś pozorowanego w akceptowanej przez ZUS zbiurokratyzowanej, sformalizowanej praktyce, że o wysokości świadczenia decyduje dochód na członka rodziny pracownika, bo właśnie nie dokonuje się rzeczywistej oceny, której żąda ustawa, tj. nie uzależnia się wypłat od sytuacji życiowej, majątkowej i rodzinnej, lecz od jednego tylko elementu, który niewiele o tej sytuacji mówi.

Zdaniem apelującego 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 wspomagala 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. Spółka realizowała- w zgodzie z jednoznaczną wolą załogi i bez własnego interesu – cele socjalne, wspomagając pracowników w przygotowaniach świątecznych. Pracodawca opracował w sposób zgodny z wymogami ustawy regulamin, który określał zasady wypłaty świadczeń. W zgodzie z regulaminem wypłacał świadczenia. Sytuacja była zbliżona a pracownicy nie składali pisemnych oświadczeń celem uzyskania wyższych świadczeń. Funkcja socjalna świadczeń była realizowana a pracodawca nie miał faktycznych podstaw, by zróżnicować wysokość świadczeń. Konsekwencje decyzji ZUS poniosą pracownicy. Bezpośrednim skutkiem będzie konieczność zapłacenia przez pracowników zaległych składek wraz z odsetkami w wymiarze podobnym do ponoszonego przez pracodawcę. Pośrednim skutkiem będzie likwidacja (...) w (...) sp.j. z uwagi na fakt, że konsekwencją pomocy pracodawcy dla pracowników na Święta jest obciążenie go olbrzymim zobowiązaniem wraz z wysokimi odsetkami spółka nie będzie w stanie udzielać takiej pomocy w latach następnych. Na skutek przyjętej błędnej wykładni przepisów ustawy o ZFŚS w kolejnych latach pracownicy nie otrzymają pomocy na Święta.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna. Kontrola instancyjna zaskarżonego rozstrzygnięcia prowadzi do akceptacji ustaleń dokonanych przez Sąd pierwszej instancji oraz przeprowadzonej analizy prawnej. Starannie i wnikliwie poczynione przez Sąd pierwszej instancji rozważania prawne, Sąd Apelacyjny przytoczył niemal w całości, albowiem akceptuje je bez potrzeby powielania, a dokonane ustalenia przyjmuje jako własne.

W rozpatrywanej sprawie spór, wyznaczony treścią decyzji organu rentowego, dotyczy oceny prawnej, czy świadczenia wypłacone w latach 2007-2012 z ZFŚS przez Zakład (...) Spółka jawna w R. pracownikom A. K. (decyzja ZUS nr (...)), M. F. (decyzja ZUS nr (...)), D. D. (decyzja ZUS nr (...)) i Ł. H. (decyzja ZUS nr (...)) miały charakter świadczeń socjalnych w rozumieniu ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r., Nr 70, poz. 335 ze 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 roku o systemie ubezpieczeń społecznych - t.j. Dz.U. z 2013r., poz. 1442 ze 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 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2008r., Nr 164, poz. 1027, ze 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.

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 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2012r., 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. Prawodawca dopuszcza wyłączenia niektórych przychodów z podstawy wymiaru składek, przewidziane w przepisach z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106). 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 roku, zmienionego aneksem z dnia 30 listopada 2010 roku. 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 należy, 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 jednak, 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 wyłączyć, 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. 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 ustaleń 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, a z niespornych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że sytuacja rodzinna i materialna pracowników A. K., M. F., Ł. H. i D. D. była zupełnie inna. W pełni uzasadnione jest zatem 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 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 roku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, opubl. Legalis). Przy czym 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. Żaden z pracowników nie podał, iż był informowany, że jest pytany 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.

Wypłata bonów towarowych nie mająca charakteru socjalnego jest przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 roku 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 roku przez jego niezastosowanie, pomimo że z niespornych ustaleń wynika, iż świadczenia na rzecz pracowników zostały wypłacone ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Poglębione rozważania w tym przedmiocie przedstawił Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 20 czerwca 2012 roku (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 roku 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 (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, dlatego apelacyjny zarzut obrazy art. 8 ustawy jest chybiony.

W tym stanie rzeczy, podzielając w pełni stanowisko Sądu Okręgowego i nie znajdując podstaw do uwzględnienia apelacji, Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.