

Sygn. akt: III AUa 326/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 września 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Ewa Naze (spr.)

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska

SSA Lucyna Guderska

Protokolant: stażysta Przemysław Trębacz

po rozpoznaniu w dniu 10 września 2013 r. w Łodzi

sprawy **Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością przy udziale Z. C., Z. D., B. D., J. D.**

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

o ustalenie podstawy wymiaru składek,

na skutek apelacji Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 20 grudnia 2012 r., sygn. akt: VIII U 3679/12;

oddala apelację.

Sygn. akt: III AUa 326/13

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 7 sierpnia 2012 roku nr (...), 6 sierpnia 2012 roku nr (...), 6 sierpnia 2012 roku nr (...), 6 sierpnia 2012 roku nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników (...) Spółki z o.o. z siedzibą w S.: J. D., Z. D., Z. C. w następujących miesiącach: grudniu 2007 roku, kwietniu 2008 roku, grudniu 2008 roku, kwietniu 2009 roku, kwietniu 2010 roku i lipcu 2010 roku, w przypadku B. D. w następujących miesiącach: grudniu 2007 roku, kwietniu 2008 roku, lipcu 2010 roku. Organ rentowy podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w latach 2007 – 2010 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, dofinansowania do wypoczynku letniego i umorzenia przyznanych pożyczek mieszkaniowych, które to świadczenia zostały wypłacone z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Od powyższych decyzji odwołania wniósł płatnik składek – Przedsiębiorstwo (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, kwestionując prawidłowość rozstrzygnięcia organu rentowego i wnosząc 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.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie, argumentując jak w uzasadnieniach zaskarżonych decyzji.

Zarządzeniem z dnia 19 grudnia 2012 roku Sąd Okręgowy w Łodzi, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, połączył do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawy: VIII U 3689/12, VIII U 3682/12, VIII U 3690/12 ze sprawą VIII U 3679/12.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 20 grudnia 2012 roku, sygn. akt: VIII U 3679/12, Sąd Okręgowy w Łodzi, VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, oddalił odwołania.

Powyższe orzeczenie poprzedziły następujące ustalenia faktyczne:

Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., 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 2007 - 2010 obowiązywał u płatnika składek Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 27 lutego 2002 roku (dalej regulamin), zmieniony aneksem nr 1 z dnia 7 kwietnia 2004 roku, w którym określono zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych pracownikom odwołującego. W regulaminie wśród świadczeń socjalnych, które mogą zostać przyznane pracownikom przewidziano m.in. dofinansowanie wczasów pracowniczych krajowych lub zagranicznych, świadczenia rzeczowe dla pracowników z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, a także pożyczki mieszkaniowe (§ 2 regulaminu). Zgodnie z § 5 pkt 4 i 5 regulaminu, przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, a pomoc może być udzielona po upływie pełnego roku kalendarzowego pracy w Przedsiębiorstwie (...) w S.. W § 15 regulaminu zastrzeżono, że przy przyznawaniu świadczeń w ramach działalności socjalnej uwzględnia się w pierwszej kolejności następujące kryteria: sytuację życiową, rodzinną i materialną, uciążliwe warunki pracy, staż pracy u płatnika, częstotliwość korzystania z Funduszu. Zgodnie z § 15 ust. 2 regulaminu, Zakładowa Komisja Socjalna w oparciu o niniejszy regulamin posiada upoważnienia do opracowania szczegółowych kryteriów obowiązujących przy podziale świadczeń na dany rok kalendarzowy, a przesłanką dla opracowania dodatkowych kryteriów będzie dostosowanie popytu do podaży oferowanych usług i świadczeń. Ponadto w § 12 regulaminu (w brzmieniu nadanym aneksem nr 1 z dnia 7 kwietnia 2004 roku) zastrzeżono, że w uzasadnionych przypadkach niespłacona pożyczka na cele mieszkaniowe może być umorzona w całości lub części, a decyzję o umorzeniu podejmuje Dyrektor Przedsiębiorstwa na wniosek Komisji Socjalnej.

U płatnika w spornym okresie powołana była Komisja do rozpatrywania wniosków o przyznanie świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w skład której wchodził przedstawiciel związków zawodowych z każdego z zakładów pracodawcy.

W latach 2007 - 2010 wynagrodzenia zatrudnionych przez płatnika pracowników były do siebie zbliżone i utrzymywały na poziomie poniżej średniego krajowego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

W marcu i kwietniu 2012 roku organ rentowy przeprowadził u płatnika kontrolę, która wykazała, że w lipcu 2010 roku odwołujący wypłacił swoim pracownikom dofinansowanie do wypoczynku letniego. ZUS ustalił, że 8 osobom wypłacono z tego tytułu po 150 zł, a 174 osobom po 180 zł. Organ rentowy ustalił także, że w lipcu 2010 roku odwołujący umorzył wszystkim pracownikom pożyczkę mieszkaniową przyznaną im w kwietniu 2005 roku z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Kontrola wykazała, że płatnik umorzył przedmiotowe pożyczki nie tylko tym pracownikom, którzy złożyli stosowne wnioski, ale także tym osobom, które nie były już pracownikami, a w 12 przypadkach pożyczka ta została umorzona w związku ze zgonem osoby, która ją otrzymała. Kontrola wykazała,

że przedmiotową pożyczkę mieszkaniową kwocie po 1.000 zł otrzymali w kwietniu 2005 roku wszyscy pracownicy płatnika. ZUS w toku kontroli ustalił także, że płatnik przyznawał

w grudniu i kwietniu w latach 2007 - 2010 pracownikom bonusy z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych. Wartość tych bonów dla każdego pracownika zatrudnionego przez odwołującego była jednakowa. Jedynie w grudniu 2007 roku

w przypadku bonów z okazji Świąt Bożego Narodzenia różnica wynosiła 10 zł - po 540 zł lub 530 zł na osobę, w zależności od tego do jakiej grupy zawodowej został zakwalifikowany dany beneficjent. W pozostałych latach nie było żadnych różnic w wysokości przyznawanych bonów. W przypadku bonów z okazji Świąt Bożego Narodzenia przyznanych w grudniu 2008 roku - miały one wartość po 500 zł na osobę, a w przypadku bonów z okazji Świąt Wielkanocnych w latach 2008, 2009 i 2010 - po 200 zł na osobę. Różnice w wypłacie tych świadczeń wynikały jedynie z wymiaru etatu oraz okresu jaki przepracował w danym roku kalendarzowym dany pracownik .

Płatnik przy przyznawaniu pracownikom w latach 2007 - 2010 bonów o jednakowej wartości z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocnych, przy podejmowaniu decyzji

o wyrażeniu zgody na umorzenie w całości pożyczki mieszkaniowej oraz przy przyznawaniu dofinansowania do wypoczynku letniego w jednakowej wysokości, nie otrzymał, ani też nie żądał od beneficjentów podania informacji umożliwiających przeprowadzenie indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z tych pracowników. Podejmując decyzje o przyznaniu spornych świadczeń wszystkim pracownikom w jednakowej wysokości płatnik kierował się tym, że uprawnieni do tych świadczeń otrzymywali z tytułu stosunku pracy łączącego ich z odwołującym wynagrodzenia w zbliżonej do siebie wysokości poniżej średniej krajowej. Przyznawanie tych świadczeń miało w intencji pracodawcy zrekompensować niskie płace zatrudnionych przez niego osób i było zgodne z postulatami związków zawodowych.

Przyznane w latach 2007 -2010 pracownikom bonusy z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych, umorzone w lipcu 2010 roku w całości pożyczki mieszkaniowe oraz przyznane w lipcu 2010 roku dofinansowania do wczasów były świadczeniami w całości sfinansowanymi ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Wśród pracowników, którym płatnik przyznał i wypłacił z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w latach 2007 – 2010 sporne świadczenia znaleźli się:

1. J. D., który otrzymał: w grudniu 2007 roku pomoc w formie bonów w kwocie 530 zł, w kwietniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w grudniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 500 zł, w kwietniu 2009 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w kwietniu 2010 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w lipcu 2010 roku dofinansowanie do wypoczynku letniego w kwocie 180 zł oraz umorzenie pożyczki mieszkaniowej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie 1000 zł;

2. Z. D., który otrzymał: w grudniu 2007 roku pomoc w formie E bonów w kwocie 530 zł, w kwietniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w grudniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 500 zł, w kwietniu 2009 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w kwietniu 2010 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w lipcu 2010 roku dofinansowanie do wypoczynku letniego w kwocie 180 zł oraz umorzenie pożyczki mieszkaniowej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie 1000 zł;

3. Z. C., który otrzymał: w grudniu 2007 roku pomoc w formie bonów w kwocie 530 zł, w kwietniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w grudniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 500 zł, w kwietniu 2009 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w kwietniu 2010 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w lipcu 2010 roku dofinansowanie do wypoczynku letniego

w kwocie 180 zł oraz umorzenie pożyczki mieszkaniowej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie 1000 zł,

4. B. D., który otrzymał: w grudniu 2007 roku pomoc w formie bonów w kwocie 530 zł, w kwietniu 2008 roku nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, w lipcu 2010 roku umorzenie pożyczki mieszkaniowej z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w kwocie 1000 zł.

Za lata objęte sporem płatnik nie naliczył składek od wartości przyznanych tym pracownikom wymienionych wyżej spornych świadczeń. W dniu 20 lipca 2012 roku organ rentowy zawiadomił płatnika składek o możliwości wypowiedzenia się przed wydaniem decyzji kończącej postępowanie co do zebranych dowodów i materiałów oraz zgłoszonych żądań. Płatnik skorzystał z tego uprawnienia i zgłosił zastrzeżenia do protokołu kontroli z dnia 24 kwietnia 2012 roku. Zastrzeżenia do tego protokołu zgłosił również jeden z pracowników płatnika - W. B., podnosząc, że przyznane mu świadczenie miało charakter socjalny. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, mając na uwadze wyniki kontroli, wydał zaskarżone decyzje, w których stwierdził ile wynosi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonych:

1. J. D. w grudniu 2007 roku, w kwietniu 2008 roku, w grudniu 2008 roku, w kwietniu 2009 roku, w kwietniu 2010 roku, w lipcu 2010 roku,
2. Z. D. w grudniu 2007 roku, w kwietniu 2008 roku, w grudniu 2008 roku, w kwietniu 2009 roku, w kwietniu 2010 roku, w lipcu 2010 roku,
3. Z. C. w grudniu 2007 roku, w kwietniu 2008 roku, w grudniu 2008 roku, w kwietniu 2009 roku, w kwietniu 2010 roku, w lipcu 2010 roku,
4. B. D. w grudniu 2007 roku, w kwietniu 2008 roku, w lipcu 2010 roku

Płatnik nie kwestionował rachunkowych wyliczeń podstaw wymiaru składek ustalonych przez organ rentowy w zaskarżonych decyzjach, a jedynie twierdził, że sporne świadczenia jako świadczenia socjalne nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru składek. W latach 2007 - 2010 łączna wartość wszystkich świadczeń przyznanych i wypłaconych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przez płatnika poszczególnym pracownikom wyniosła od 40,00 zł do 5.205,07 zł.

W świetle tak poczynionych ustaleń faktycznych Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że odwołania od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nie zasługują na uwzględnienie. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dostarczył, bowiem podstaw do uznania, iż wypłacane pracownikom przez płatnika składek - Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., sporne kwoty pieniędzy z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, miały charakter świadczeń socjalnych w rozumieniu ustawy.

Na wstępie swych rozważań Sąd I instancji odniósł się jednak do sformowanych przez płatnika składek zarzutów naruszenia przepisów postępowania administracyjnego. Akceptując w pełni stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w postanowieniu z dnia 28 maja 2002 roku w sprawie II UKN 356/2001 (OSNP 2004/3 poz. 52) Sąd Okręgowy podkreślił, że postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa ubezpieczenia społecznego skupia się na wadach wynikających z naruszenia prawa materialnego i kwestia wad decyzji administracyjnych spowodowanych naruszeniem przepisów postępowania, pozostaje poza przedmiotem tego postępowania.

Przedmiot sporu w niniejszym postępowaniu zogniskowany został wokół istoty wypłacanych pracownikom kwot z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy kluczową kwestią było to, czy płatnik przed przyznaniem spornych świadczeń zastosował kryterium socjalne i zbadał indywidualnie sytuację

życiową, rodzinną i majątkową każdego z beneficjentów. Z zeznań świadków w sposób jednoznaczny wynika, że pracodawca przyznając sporne świadczenia nie analizował dogłębnie, indywidualnie sytuacji każdego pracownika, a swoją decyzję o przyznaniu wszystkim pracownikom spornych świadczeń w jednakowej wysokości podjął wyłącznie w oparciu

o jedno kryterium, a mianowicie w oparciu o wysokość otrzymywanych przez ubezpieczonych wynagrodzeń, które w kontrolowanym okresie kształtowały się poniżej średniej krajowej. Świadkowie wskazywali, że w przypadku bonów i dofinansowania do wczasów płatnik nie wymagał wniosków od pracowników i przyznawał je w takiej samej wysokości wszystkim pracownikom, ponieważ ich zarobki były zbliżone, co w ocenie płatnika oraz związków zawodowych świadczyło o tym, że uprawnieni mają taką samą sytuację materialną. Świadkowie zeznali także, że w przypadku przyznania i umorzenia pożyczki mieszkaniowej, co prawda ubezpieczeni składali wnioski, ale świadczenie to otrzymali wszyscy pracownicy w jednakowej wysokości i wszystkim spłata tej pożyczki została umorzona w całości z uwagi na jednakowo trudną sytuację finansową każdego z nich. Z tej treści zeznań wymienionych świadków wynika zatem, że płatnik nie zastosował kryterium socjalnego przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu spornych świadczeń zainteresowanym. Nadto z zeznań tych świadków wynika, że jednak sytuacja życiowa, rodzinna i majątkowa poszczególnych pracowników różniła się w spornym okresie, ale płatnik kryterium socjalne uwzględniał jedynie przy przyznawaniu zapomogi.

Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji doszedł do wniosku, że płatnik nie dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania spornych świadczeń socjalnych. Wbrew twierdzeniom odwołującego jest mało prawdopodobne, ażeby wszyscy pracownicy zatrudnieni u jednego pracodawcy pozostawali jednocześnie w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Sytuacja życiowa ma wszak z natury rzeczy charakter zmienny i może ulegać w pewnych okresach życia danego człowieka pogorszeniu, np. w związku z chorobą śmiercią członka rodziny, czy też utratą mieszkania itp. Sytuacja rodzinna dotyczy zaś przede wszystkim liczby członków rodziny,

z którymi pracownik prowadzi wspólne gospodarstwo domowe i na pewno różniła się u poszczególnych pracowników, a sytuacja materialna dotycząca posiadanych zasobów majątkowych i uzyskiwanych dochodów, sprowadza się nie tylko do ustalenia wysokości nagrodzenia 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. Gdy pracownicy uzyskują w tej samej lub zbliżonej do siebie wysokości wynagrodzenia ze stosunku pracy łączącego ich z danym płatnikiem, sytuacja poszczególnych ubezpieczonych z uwagi na ich sytuację życiową i rodzinną może być różna z wyżej omówionych powodów.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 i ust. 2 w zw. z art. 20 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i 10 tej ustawy tj. przychód w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010 roku, Nr 51, poz. 307 ze zm.). Treść art. 12 ust. 1 ustawy

o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia natomiast żadnych wątpliwości, że wartość spornych w niniejszej sprawie świadczeń, które ubezpieczeni uzyskali w latach 2007 - 2010 od odwołującego płatnika stanowi przychód tych pracowników. Niemniej jednak, zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Sąd Okręgowy podzielił przy tym stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 czerwca 2012 roku (I UK 140/2012, LexPolonica nr 3954728) 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 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 2007 - 2010 przez płatnika wszystkim pracownikom świadczenia z

okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkiej Nocy, stanowiąc ulgowe świadczenia w rozumieniu art. 8 ust. 1 tej ustawy. 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 regulaminie. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi, bowiem źródło prawa pracy zgodnie z dyspozycją art. 9 Kodeksu pracy. Naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oznacza, więc naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Stosownie do § 15 regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przewidziano, że pracodawca przy przyznawaniu świadczeń w ramach działalności socjalnej w pierwszej kolejności musi uwzględnić następujące kryteria: sytuację życiową, rodzinną

i majątkową pracownika, uciążliwe warunki pracy, staż pracy w PKS, częstotliwość korzystania z Funduszu. Ponadto w § 12 regulaminu zastrzeżono, że w uzasadnionych przypadkach nie spłacona pożyczka może być umorzona w całości lub części. Zastosowanie tych kryteriów - do czego zobowiązany był płatnik - wymagało, zatem 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, a w przypadku umorzenia pożyczki mieszkaniowej ustalenia, czy zachodzi uzasadniony przypadek, o jakim mowa w § 12 regulaminu.

W ocenie Sądu Okręgowego, usługi i świadczenia kierowane do indywidualnych osób, w tym przyznawane w okresie świątecznym boni, dofinansowania do wypoczynku oraz umorzenie w całości pożyczki mieszkaniowej, nie mogą stanowić formy dodatkowego wynagrodzenia dla wszystkich pracowników i nie powinny być przyznawane wszystkim uprawnionym po równo, jeśli osoby te nie znajdują się w takiej samej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Nie może, więc uznać, iż są to świadczenia z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Sąd I instancji nie podzielił stanowiska płatnika składek, by podobna sytuacja materialna, wskutek zbliżonej wysokości wynagrodzeń, poniżej średniej krajowej, uzasadniała przyznanie wszystkim pracownikom spornych świadczeń w tej samej wysokości. Świadczenia z funduszu uzyskują bowiem 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 go w ogóle nie otrzymać.

Reasumując, nie budzi wątpliwości, że przyznanie przez płatnika składek spornych świadczeń bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników (kryterium z § 15 regulaminu) odbyło się z naruszeniem regulaminu oraz art. 8 ustawy

o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nie zmienia tego okoliczność, że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli organizacji związkowych działających u płatnika. Sporne świadczenia nie miały, więc charakteru socjalnego, gdyż otrzymanie tych świadczeń nie wiązało się z zastosowaniem przez płatnika kryterium socjalnego z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W konsekwencji świadczenia te stanowią 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. 1998 r. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Mając na względzie powyższe konstatacje, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. oddalił odwołania.

Powyższe orzeczenie zaskarżył w całości apelacją płatnik składek - Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o., zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego przez nietrafną wykładnię, a to:

1) art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012, poz. 592) poprzez przyjęcie, że dyspozycja art. 8 ust 1 wymienionej ustawy dotyczy także pożyczek mieszkaniowych,

2) art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012, poz. 592) poprzez przyjęcie, że zakwestionowane przez Organ rentowy świadczenia na rzecz pracowników w postaci bonów

towarowych i wypłat gotówkowych w okresach Świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia oraz umorzenia pożyczki mieszkaniowej, nie stanowiły świadczeń socjalnych, ponieważ:

a) płatnik nie badał sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej danego pracownika,

b) przyznawał te świadczenia w jednakowej wysokości.

3) § 2 ust 1 pkt 19 rozp. M.P i P.S z dnia 18 grudnia 1998 roku (Dz. U. z 1998 roku nr 161, poz. 1106) w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne wydanego na podstawie art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. nr 137, poz. 887 ze zm.) poprzez przyjęcie, że przewidziane w tym przepisie wyłączenie z oskładkowania składkami na ubezpieczenia społeczne pomocy z funduszu socjalnego nie występuje w sytuacjach opisanych w pkt 1 w lit. a) i b).

4) art. 16 i 80 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że świadczenia nie mające charakteru świadczenia socjalnego stanowiły świadczenie ze stosunku pracy a więc nie stały się świadczeniami nienależnymi, co do oskładkowania których zd. skarżącego brak jest wyraźnej podstawy prawnej, a nie wydaje się za trafny pogląd, że wolą ustawodawcy wyrażoną w art. 18 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych objęte były przychody nienależne.

5) art. 7 i 8 k.p.a. w zw. z art. 123 cyt. wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych przez nie rozważenie czy dotychczasowa wieloletnia praktyka stosowania przez płatnika zakwestionowanej przez ZUS (w r. 2012) formy pomocy w latach 2007 - 2010 nie stanowi ingerencji w prawa nabyte pracowników tym bardziej, że takie zadziałanie podważa byt gospodarczy i finansowy spółki płatnika.

Mając na względzie powyższe, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez uchylenie zaskarżonych decyzji i ustalenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, ubezpieczenia wypadkowe oraz ubezpieczenia zdrowotne w latach 2007 - 2010 została prawidłowo ustalona przez Płatnika, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia, a także o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu zarzutów apelacji skarżący podkreślił, że Sąd Okręgowy podzielił stanowisko organu rentowego, że skoro brak dowodu, iż przy udzielaniu pomocy w formie bonów towarowych i wypłat gotówkowych w okresie świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia badano indywidualnie sytuację każdego pracownika to świadczenia te nie miały charakteru świadczenia socjalnego. Doszło więc do fikcji prawnej, że wśród 250 osobowej załogi nie znalazł się ani jeden pracownik, którego sytuacja materialna, życiowa i rodzinna uzasadniałaby udzielenie pomocy.

W ocenie skarżącego przyjęcie przy rozstrzygnięciu kryterium metodologicznego, a nie sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej stanowi naruszenie art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, bowiem przepis ten odsyła do sytuacji faktycznej danego pracownika a nie metody oceny czy ustalania tej sytuacji. Udzielanie tej formy pomocy przewidziane było w regulaminie zakładowym. Regulamin nie przewidywał żądania od pracowników pisemnych wniosków o udzielenie pomocy ani oświadczeń o dochodach członków rodziny. Skoro natomiast organ rentowy i Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku przyjmuje, że zakwestionowane świadczenia nie były świadczeniami socjalnymi, a nie były wypłatami w rozumieniu przepisów płacowych to należy dojść do wniosku, że stanowiły świadczenia bez podstawy prawnej, a więc świadczenia nienależne (art. 410 § 2 w zw. z art. 300 k.p.). W zaskarżonym rozstrzygnięciu skarżący upatruje naruszenie zasady ochrony praw nabytych oraz zasady równego traktowania pracowników. Skarżący wyraził również pogląd, że organ rentowy przed wydaniem decyzji przeoczył reguły zawarte w art. 7 i 8 k.p.a. stanowiące naczelne zasady postępowania, a do których odsyła art. 123 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Płatnikowi znana jest wykładnia zaprezentowana w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 roku, sygn. akt I UK 140/12, ale pragnie zauważyć, że w objętym tym wyrokiem stanem faktycznym miało miejsce naruszenie regulaminu, co w sytuacjach objętych wyrokiem w sprawie niniejszej, nie miało miejsca. Wykładnia Sądu Najwyższego w przedmiotowym wyroku nie uzasadnia działania wstecznego. Działanie organu rentowego wyrażone w zaskarżonych decyzjach nie da się pogodzić z zasadami prawa pracy oraz zasadami demokratycznego państwa prawnego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Apelacyjny uznał, iż zaskarżony wyrok Sądu I instancji jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa. Sąd Okręgowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady swobodnej ich oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Przywołał ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz sądów powszechnych odnośnie jakie świadczenia wypłacone pracownikom mogą być uznane za świadczenia socjalne, a jakie nie i jakie konsekwencje na gruncie prawa ubezpieczeń społecznych wywołuje nieuznanie wypłaconych świadczeń za świadczenia socjalne. Sąd Apelacyjny podzielił więc ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego i przyjął je za własne. Podzielił również rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

W niniejszej sprawie spór dotyczy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników (podlegających, z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, 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 27.08.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2008 r. Nr 164, poz. 1027, ze zm.). Organ rentowy ustalił nową, wyższą podstawę wymiaru tych składek wliczając do niej świadczenia socjalne wypłacone zainteresowanym pracownikom.

W odniesieniu do J. D., Z. D. i Z. C. Zakład Ubezpieczeń Społecznych doliczył do podstawy wymiaru składek bon na Boże Narodzenie w kwocie 530 zł. wypłacony w grudniu 2007 roku, bon na Wielkanoc w kwocie 200 zł. wypłacony w kwietniu 2008 roku, bon na Boże Narodzenie w kwocie 500 zł wypłacony w grudniu 2008 roku, bon na Wielkanoc w kwocie 200 zł, wypłacony w kwietniu 2009 roku, bon na Wielkanoc w kwocie 200 zł wypłacony w kwietniu 2010 roku, dofinansowanie do wypoczynku letniego w kwocie 180 zł, wypłacone w lipcu 2010 roku i umorzenie pożyczki mieszkaniowej w kwocie 1000 zł., dokonane w lipcu 2010 roku.

W odniesieniu do B. D. Zakład Ubezpieczeń Społecznych doliczył do podstawy wymiaru składek bon na Boże Narodzenie w kwocie 530 zł. wypłacony w grudniu 2007 roku, bon na Wielkanoc w kwocie 200 zł, wypłacony w kwietniu 2008 roku, umorzenie pożyczki mieszkaniowej w kwocie 1000 zł, dokonane w lipcu 2010 roku.

Zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 20 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 z tytułu: zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

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 roku

o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U.2012.361.j.t.) za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za nie wykorzystany 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.

Zatem wartość bonów towarowych uzyskanych od pracodawcy, dofinansowanie do wczasów i umorzenie pożyczki mieszkaniowej, jest przychodem pracownika w rozumieniu art. 12 ww. ustawy. Wyłączenia z podstawy wymiaru składek wynikają 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, które zawiera zamknięty katalog przychodów niestanowiących podstawy wymiaru składek. Na podstawie § 2 ust. 1 pkt 19 ww. rozporządzenia, nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Z niespornych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że u płatnika składek - Przedsiębiorstwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w S., istniał regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Regulamin ten (w brzmieniu obowiązującym w spornym okresie) w § 2 wymieniał świadczenia, na sfinansowanie lub dofinansowanie, których mogą być przeznaczone środki

z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w § 5 pkt 4 i pkt 5 oraz w § 15 wymieniał kryteria przyznawania tych świadczeń, w § 5 pkt 6 znalazła się regulacja dotycząca dofinansowania do wczasów, a w § 6, § 8, § 9, § 10 i § 11 regulacja odnośnie pożyczek mieszkaniowych. Regulamin w § 5 pkt 4 zawierał treść: „przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej od korzystania z Funduszu” (niezależnie od wymogu zawartego w pkt. 6). Treść tego paragrafu, to powtórzenie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335 ze zm.), który stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Co do zasady więc regulamin z dnia 27 lutego 2002 roku (po zmianach z 2004 roku) odpowiada wymogom ustawowym. Problem polega jednak na tym, że pracodawca przyznawał świadczenia z Funduszu, a także ustalał ich wysokość w sprzeczności do treści

§ 5 pkt 4 regulaminu. Regulamin z dnia 27 lutego 2002 roku nie określał, w jaki sposób pracodawca ma ustalać sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Brak 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 powyższych 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 zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

Art. 8 ust. 2 ustawy wymaga, by pracodawca w regulaminie - uzgodnionym

z zakładowymi organizacjami związkowymi - ustalił między innymi "warunki korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu". Treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia przy tym tezę, że pracodawca nie może ustalić tych warunków według wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało

uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Jest to tzw. kryterium socjalne, którego przyjęcie przez ustawodawcę prowadzi do wniosku, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług

i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady "każdemu po równo". Doświadczenie życiowe pokazuje zarazem, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) 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 SN z 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 sytuację bytową, socjalną pracowników, to muszą istnieć obiektywne i sprawdzalne kryteria oceny tej sytuacji. Ustawa z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r. Nr 70 poz. 335 ze zm.) w art. 8 ust. 1 stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Ust. 2 - zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Zatem także ustawa nie wskazuje w jaki sposób pracodawca ma ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Oznacza to, że pracodawca ma swobodę w zakresie, na podstawie jakich danych powyższą sytuację ustali. Może zatem dokonać tego na przykład w oparciu o wysokość średniego dochodu na jednego członka rodziny. Ten sposób oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej jest akceptowany

w orzecznictwie Sądu Najwyższego jako usprawiedliwione kryterium oceny tej sytuacji, bo jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się

o świadczenie z funduszu. (por. wyrok SN z 6 lutego 2008 roku, II PK 156/07, OSNP 2009/7-8/96). Pracodawca ma także swobodę w doborze instrumentów przy pomocy, których ustali sytuację socjalną (życiową, rodzinną i materialną) osób uprawnionych. Może tego dokonać np. poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika, do złożenia oświadczenia, bądź wniosku, w którym znajdą się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika. Czyli takie informacje, które pozwolą pracodawcy, w zgodzie z ustawą i regulaminem Funduszu, ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną. Ważne jest, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu, pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika.

Z materiału dowodowego sprawy wynika jednoznacznie, że pracodawca przed przyznaniem spornych świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych tj. bonów na Boże Narodzenie, bonów na Wielkanoc, dopłat do wypoczynku letniego i umorzenia pożyczki mieszkaniowej, nie wiedział, bo nie badał i nie ustalił, jaka jest sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracowników, którym te świadczenia przyznał. Do takiego wniosku prowadzi wprost treść protokołu z zebrania Komisji Zakładowej (...)

i Związku Zawodowego (...) oraz Rady Pracowników przy (...) spółka z o.o. z Zarządem Spółki z dnia 16 marca 2007 roku, treść porozumienia Zarządu Przedsiębiorstwa (...) w S. zawartego z Komisją Zakładową (...) oraz Zarządem Związku Zawodowego (...) w S. z dnia 16 marca 2007 roku

i treść uchwały Komisji Zakładowej (...) i Związku Zawodowego przy PKS w S. z spółka z o.o. z dnia 16 marca 2007 roku. Z porozumienia wynika, że

w okresie trudnej sytuacji bytowej pracowników pomoc socjalna będzie udzielana

w jednakowej wysokości, a z uchwały, że na Święta Bożego Narodzenia bony towarowe będą w wysokości ok. 500 zł. Także w kolejnych latach 2008, 2009 i 2010 podział Funduszu Socjalnego odbywał się po równo i w nawiązaniu do porozumienia z dnia 16 marca 2007 roku. Na uwagę zasługuje przy tym protokół z dnia 21 listopada 2008 roku, w którym wprost stwierdza się, że z uwagi na brak możliwości spełnienia żądań załogi wprowadzenia 50% podwyżki płac postanowiono uruchomić świadczenia z Funduszu Socjalnego w wysokości 500 zł. – bony, na jednego zatrudnionego. Treść powyższych porozumień i uchwał prowadzi do jednoznacznego wniosku, że z Funduszu Socjalnego pracodawca

wypłacił pracownikom dodatkowe wynagrodzenie ze stosunku pracy, na które nie stać go było w ramach własnych środków finansowych. Rozdysponował więc środki Funduszu niezgodnie z ustawą i niezgodnie z Regulaminem. Wyplacone z Funduszu świadczenia miały rekompensować niskie zarobki i brak podwyżek, uspokoić negatywne nastroje pracowników. Ich wypłata i wysokość nie były poprzedzone ustaleniami dotyczącymi sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej każdego pracownika, któremu te świadczenia wyplacono. Pracodawca podał, że wysokość bonów świątecznych była uzależniona od grupy, w której znalazł się pracownik, grupy były trzy i zależały od stanowiska, które pracownik zajmował. Różnice były ok. 30 zł. Uzależnienie wysokości świadczenia tylko od grupy, w której pracownik się znalazł, nie spełnia przesłanki sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej z tej prostej przyczyny, że nawet w ramach poszczególnych grup wynagrodzenia różniły się między sobą. Więc sytuacja bytowa pracowników nie była identyczna, czy nawet zbliżona. Wynagrodzenie pracownika mogło być uznane za kryterium oceny sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, tylko wówczas, gdyby pracownicy ci znajdowali się w takiej samej sytuacji życiowej i rodzinnej. Tego jednak pracodawca nie ustalał. W istocie zatem sporne świadczenia zostały wyplacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z 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 2012 roku, I UK 140/12, opubl. w L.).

W ocenie Sądu Apelacyjnego uchwały z 2007, 2008, 2009 i 2010 roku oraz Regulamin, który nie przewidywał w jaki sposób pracownik ma wykazać swoją sytuację życiową, rodzinną i materialną, świadczą, że pracodawca nie zamierzał udzielać spornych świadczeń (bony świąteczne, dofinansowanie do wczasów, umorzenie pożyczki mieszkaniowej) oraz uzależniać ich wysokości od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz.U. z 2012 roku, poz. 592) 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.

O ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi podstawę prawną ustalającą warunki korzystania ze świadczeń socjalnych przez osoby uprawnione. Dokument ten należy kwalifikować jako wewnętrzny akt normatywny precyzujący zasady gospodarowania środkami funduszu. Postanowienia regulaminu funduszu wiążą pracodawcę oraz osoby uprawnione w zakresie zakładowej działalności socjalnej. Przyznanie zaś świadczenia poza wymaganym trybem - nawet za zgodą organizacji związkowej - oznacza naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2012-06-20, I UK 140/12, opubl. w Legalis).

Zarzut skarżącego, zgodnie, z którym wyplacone, sporne świadczenia były świadczeniami wyplaconymi bez podstawy prawnej, a więc były świadczeniami nienależnymi i dlatego nie podlegają oskładkowaniu, uznać należy za nietrafny. 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 maja 2012 roku, I UZ 15/12, opubl. w Legalis). W wyroku z dnia 19 września 2009 roku (I UK 121/09, opubl. w OSN, rok 2011, Nr 9-10, poz. 133, str. 406). Sąd Najwyższy wskazał, że pomoc z ZFŚS musi być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Jeżeli wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe 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 (tj. Dz.U. z 2000 r., Nr 14, poz. 176 ze zm.), który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. Jest to przychód ze stosunku pracy. Podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń

i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej

i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Przyznane pracownikom świadczenia nie były natomiast uzależnione od tej sytuacji 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

i jednocześnie pracodawcy. Jako przychód stanowiący podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w zw. z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. (Dz.U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). 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 UK 121/09, OSNP 2011 nr 9 - 10, poz. 133, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18 października 2011 roku, III AUa 851/11, opubl. w Orzecznictwo Sądów Apelacji B. rok 2011, Nr 2-3, str. 82, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29 marca 2011 roku, III AUa 541/2010, OSA 2012/3/5).

Odnosnie dofinansowania do wczasów, to zainteresowani pracownicy J. D., Z. D. i Z. C. otrzymali w lipcu 2010 roku po 180 zł. z tego tytułu. Brak w materiale dowodowym danych, dlaczego osoby te powyższe dofinansowanie otrzymały i na jakiej podstawie. Brak wniosków pracowników i decyzji komisji socjalnej.

W apelacji temat dofinansowania do wczasów nie został w ogóle podniesiony przez skarżącego. Uznać zatem należy, że przed przyznaniem dofinansowania pracodawca nie badał sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, świadczenie nie miało charakteru świadczenia socjalnego, a decyzja ZUS o oskładkowaniu tego świadczenia jest prawidłowa.

Z treści § 5 pkt 6 Regulaminu wynika natomiast, że osoby uprawnione mają prawo do korzystania z wczasów pracowniczych raz na dwa lata po złożeniu wniosku

o dofinansowanie, a odpłatność za wczasy ustala się na 30% skierowania. Pracodawca nie wykazał, że udzielone dofinansowanie w kwocie 180 zł., jest świadczeniem socjalnym i ma oparcie w ustawie i Regulaminie.

Przechodząc do kwestii umorzenia pożyczki mieszkaniowej, stwierdzić należy, że

i w tym przypadku zarzut jest nietrafny. Skarżący sformułował, bowiem zarzut naruszenia art. 2 pkt 1 ustawy z 4 marca 1994 roku, przez przyjęcie, że dyspozycja art. 8 ust. 1 dotyczy także pożyczek mieszkaniowych. Okoliczność, że pomocy tej udziela się na podstawie umowy nie oznacza, że nie jest to świadczenie socjalne, skoro sam pracodawca ustalił, że pomoc na cele mieszkaniowe, w tym na remont i modernizację lokali mieszkalnych i domków jednorodzinnych jest świadczeniem finansowanym z Funduszu Socjalnego. Stanowi o tym wyraźnie § 2 punkt II Regulaminu. Natomiast w § 5 pkt 4 oraz § 15 Regulaminu wymienione są kryteria jakimi musi kierować się pracodawca przyznając ulgowe usługi i świadczenia

z Funduszu, w tym na pożyczki określone w § 2 punktu II. Obowiązek zawarcia indywidualnej umowy, o czym mowa w § 6 pkt 3 Regulaminu, nie przekreśla socjalnego charakteru tego świadczenia. Ponadto, skoro według skarżącego, do pożyczki mieszkaniowej nie ma zastosowania art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 roku, to skarżący wyraża tym samym pogląd, że świadczenie to nie jest świadczeniem socjalnym, co prowadzi do prostego już wniosku, że musi być oskładkowane na ogólnych zasadach jako świadczenie dodatkowe ze stosunku pracy. Skoro ustawa w art. 8 ust. 1 stanowi, że przyznawanie ulgowych usług

i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej

i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, to stanowisko, że do przyznania pożyczki mieszkaniowej sytuacji tej się nie bada, oznacza, że nie jest to świadczenie socjalne. W niniejszej sprawie zainteresowani pracownicy

złożyli wniosek o umorzenie pożyczki przyznanej na remont, jednakże brak jakichkolwiek dowodów na okoliczność, jakie przesłanki zadecydowały aby wszystkim pracownikom te pożyczki umorzyć. Nie można za takie uznać jednakowej treści, lakonicznych stanowisk komisji, które nie zawierają żadnych konkretnych danych. Stanowiska te są identyczne na każdym wniosku. Jednocześnie sami zainteresowani nie wskazali powodów uzasadniających wystąpienie z wnioskiem o umorzenie pożyczek. § 11 Regulaminu przewidywał umorzenie pożyczki, ale tylko w uzasadnionych przypadkach. Brak obiektywnych dowodów na okoliczność, że w stosunku do pracowników J. D., Z. D., Z. C. i B. D. takie powody rzeczywiście zaistniały. Nie wykazał ich pracodawca, ani pracownicy.

Nietrafny jest zarzut naruszenia prawa materialnego § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia M.P. i P.S. z 18 grudnia 1998 roku. Przepis ten nie może być interpretowany z pominięciem treści art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Kwestia ta była przedmiotem rozważań SN, który w wyroku z dnia 16 września 2009 roku,

I UK 121/09, wyraził stanowczy pogląd, 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.

Nietrafny jest także zarzut naruszenia art. 7 i 6 kpa w zw. z art. 123 kpa z uzasadnieniem, że zaskarżony wyrok narusza zasadę ochrony praw nabytych oraz zasadę równego traktowania pracowników. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego nie może powodować nabycie jakiegokolwiek prawa. W wyroku z 25 sierpnia 2004 roku (I PK 22/03, OSN 2005, Nr 6, poz. 80, str. 251) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „pracodawca, który narusza art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.) przez wydatkowanie środków z tego funduszu bez zachowania kryterium socjalnego, nie może powoływać się na klauzule generalne określone w art. 8 KP. (...) W samych zasadach wydatkowania środków z tego funduszu określonych w ustawie zawarte są bowiem zasady współzycia społecznego oraz społeczno - gospodarcze przeznaczenie środków z tego funduszu. Zgodnie z art. 8 ust.

1 ustawy, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Sprzeczne z ustawą jest więc wydatkowanie środków funduszu niezgodnie

z zasadą ich przyznawania według kryterium socjalnego, to jest kryterium uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej

i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Wynika z tego, że pracodawca, naruszając przepisy ustawy przez wydatkowanie środków 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”. Odnośnie zaś naruszenia zasady równego traktowania pracowników, stwierdzić należy, że świadczenia socjalne mają wyrównywać sytuację bytową pracowników i ich rodzin. Takie jest założenie Funduszu Socjalnego, taki jest jego cel

i przeznaczenie. Wyrównanie sytuacji bytowej, socjalnej musi zatem prowadzić do zróżnicowania w zakresie przyznawania świadczeń socjalnych, bo i różna jest sytuacja socjalna uprawnionych. Zważywszy na cel jakiemu służą środki z Funduszu Socjalnego, oczywiście musi być, że na etapie przyznawania świadczeń oraz ustalania ich wysokości, konieczne jest zróżnicowanie tych świadczeń. Błędna praktyka pracodawcy, a także zaniechanie w zakresie poinformowania pracowników czemu służy Fundusz Socjalny i jakie są zasady przyznawania z niego świadczeń, niewątpliwie spowodowała wśród pracowników przeświadczenie, że świadczenia z Funduszu Socjalnego należą się każdemu i w jednakowej wysokości, a zróżnicowanie świadczeń odbierane jest jako nierówne traktowanie. Myli się jednak skarżący twierdząc, że wadliwa, sprzeczna z prawem praktyka może być źródłem prawa i korzystać z ochrony prawnej.

Mając na względzie powyższe, Sąd Apelacyjny, uznając prawidłowość rozstrzygnięcia Sądu I instancji, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.