

Sygn. akt: III AUa 511/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2013 r.

Sąd Apelacyjny w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Lucyna Guderska (spr.)

Sędziowie: SSA Jolanta Wolska

SSO del. Hanna Parzybut-Dan

Protokolant: sekr. sądowy Patrycja Stasiak

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2013 r. w Łodzi

sprawy **Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. przy udziale zainteresowanego Z. S.**

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

o ustalenie podstawy wymiaru składek,

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

od wyroku Sądu Okręgowego w Łodzi

z dnia 19 lutego 2013 r., sygn. akt: VIII U 3933/12;

**oddala apelację.**

Sygn. akt III AUa 511/13

## UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 24 sierpnia 2012r. nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne: emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracownika (...) Spółki z o.o. z siedzibą w S. Z. S. w następujących miesiącach: grudniu 2007 roku, kwietniu 2008 roku, grudniu 2008 roku, kwietniu 2009 roku i kwietniu 2010 roku. Organ rentowy podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w latach 2007 – 2010 zaniżył wymienione w decyzji podstawy wymiaru składek, gdyż nie uwzględnił udzielonej temu pracownikowi 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.

Płatnik składek odwołał się od powyższej decyzji, wnosząc o jej 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.

Organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 lutego 2013r. Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołanie.

**Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji zapadło w następującym stanie faktycznym:**

Odwołujący - 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 (...) 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 brzemieniu nadanym aneksem nr (...) 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 ZFŚS, w skład której wchodziłi przedstawiciele 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 ZFŚS. 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 w 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 wypadku 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.

Wśród pracowników, którym płatnik przyznał i wypłacił z ZFŚS w latach 2007 - 2010 sporne świadczenia znalazł się Z. S., który otrzymał: w grudniu 2007 roku pomoc w formie bonów w kwocie 540 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.

ZUS mając na uwadze wyniki kontroli wydał zaskarżoną decyzję, w której stwierdził ile wynosi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego Z. S. w grudniu 2007 roku, w kwietniu 2008 roku, w grudniu 2008 roku, w kwietniu 2009 roku i w kwietniu 2010 roku.

Płatnik nie kwestionował rachunkowych wyliczeń podstaw wymiaru składek ustalonych przez organ rentowy w zaskarżonej decyzji, a jedynie twierdził, że sporne świadczenia jako świadczenia socjalne nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru składek.

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. Świadczenie 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. Świadczenie 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.

Sąd Okręgowy stwierdził, że odwołanie jest niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

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.

Istota rozpoznawanego w niniejszym postępowaniu sporu dotyczy 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 (tekst jednolity - Dz. U. z 2009r., Nr 205, poz. 1585 ze zm. - dalej „ustawa systemowa”), 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 art. 83 ustawy z dnia 27

sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity- Dz. U. z 2008r., Nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Organ rentowy w ramach art. 41 ust. 1 i 13 w/w ustawy może kwestionować wysokość wynagrodzenia stanowiącego podstawę wymiaru składki, jeżeli okoliczności sprawy wskazują na to, że nie są one zgodne stanem faktycznym.

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. Zgodnie zaś z treścią powołanego wyżej punktu 9 art. 4 cyt. ustawy, użyte w tej ustawie określenie przychód oznacza przychody rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2010r., Nr 51, poz. 307 ze zm.).

Treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że wartość spornych w niniejszej sprawie świadczeń, które ubezpieczeni uzyskali w latach 2007 - 2010 od odwołującego płatnika stanowi przychód tych pracowników.

Niektóre rodzaje przychodów podlegają wyłączeniu z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne z mocy, wydanego na podstawie art. 21 ust. 1 ustawy systemowej, 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 (Dz. U. z 1999r., Nr 49, poz. 488 ze zm. - dalej „rozporządzenie”).

Ustawa o z.f.ś.s. w art. 2 pkt 1 definiuje działalność socjalną, przez którą należy rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia, nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Płatnik składek administrując funduszem socjalnym, nie może tego czynić z pominięciem ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasoby tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29.03.2011r. w sprawie III AUa 541/2010, OSA 2012/3, poz. 5 str. 72).

Sąd Okręgowy w pełni podzielił stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego 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 z.f.ś.s. 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 źródło prawa pracy zgodnie z dyspozycją art. 9 Kodeksu pracy (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 23.10.2008r., II PK 74/2008, OSNP 2010/7-8 poz. 88 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 20. (...), I PKN 579/2000, OSNP 2003/14 poz. 331). Naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oznacza naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W rozpoznawanej sprawie w § 15 regulaminu 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 (...), 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.

Jeśli chodzi o rodzaj indywidualnych świadczeń, które mogą być przyznawane uprawnionym to niewątpliwie należą do nich, np. przyznawane w okresie świątecznym boni, tak jak to miało miejsce w niniejszej sprawie. Ponieważ jednak wielkość udzielonej pomocy socjalnej musi być zróżnicowana to, jeżeli miała miejsce sytuacja, że wszyscy pracownicy otrzymali boni o jednakowej wartości, boni te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, nie zaś ulgowe świadczenia z ZFŚS (patrz wyrok Sądu Najwyższego z 16.09.2009r., I UK 121/09, OSNP 2011, nr 9-10, poz. 133).

Pogląd ten jest aktualny także co do pozostałych indywidualnych świadczeń socjalnych, do których należą także sporne dofinansowania do wypoczynku oraz umorzenie w całości pożyczki mieszkaniowej. Żadne z tych świadczeń nie było bowiem świadczeniem adresowanym do większej liczby uprawnionych o charakterze wypoczynkowym, kulturalno-oświatowym, czy też rekreacyjno-sportowy (art. 2 pkt 1 u.z.f.ś.s.). Usługi i świadczenia kierowane do indywidualnych osób - z jakim mamy do czynienia w realiach niniejszej sprawy - 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. Wobec powyższego oczywistym jest stwierdzenie, że płatnik, jako pracodawca, musiał zatem poznać sytuację życiową, rodzinną i majątkową uprawnionych do korzystania z indywidualnych świadczeń socjalnych, ażeby w ogóle mógł prawidłowo rozdzielać sporne świadczenia. W związku z tym odwołujący się pracodawca był uprawniony do zbierania informacji o sytuacji materialno - życiowej pracowników (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 roku, I PKN 267/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 99). Takich kroków odwołujący nie poczynił. W odwołaniu argumentował zaś, że sytuację socjalną pracownika znali przedstawiciele związków zawodowych wchodzący w skład (...) do rozpoznawania wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy - a zwłaszcza zeznania świadków - w sposób jednoznaczny wskazuje na to, że przedstawiciele związkowi i płatnik kryterium socjalne utożsamiali z wysokością wynagrodzenia uprawnionych, jakie ubezpieczeni otrzymywali w latach 2007 - 2010 w ramach stosunku pracy łączącego ich z odwołującym. Także sam odwołujący twierdził, że wszyscy pracownicy mieli podobną sytuację materialną z uwagi na zbliżoną wysokość ich wynagrodzeń, poniżej średniej krajowej, co uzasadniało przyznanie wszystkim pracownikom spornych świadczeń w tej samej wysokości. Takie stanowisko odwołującego - w ocenie Sądu Okręgowego - jest całkowicie chybione, a przytoczona w odwołaniu na jego poparcie argumentacja nie zasługuje na aprobatę. 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 go w ogóle nie otrzymać.

Zgromadzony materiał dowodowy wykazał, iż 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.

Przyznanie więc przez płatnika składek spornych świadczeń bez indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników (kryterium z § 15 regulaminu) odbyło się zatem - w ocenie Sądu Okręgowego - z naruszeniem regulaminu oraz art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Nie zmienia tego okoliczność - o czym mowa była już wcześniej - że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli organizacji związkowych działających u płatnika. Twierdzeniom odwołującego, że wszyscy pracownicy pozostawali w jednakowej sytuacji majątkowej przeczą zeznania świadków, którzy wyjaśnili w jaki sposób przyznawane było inne świadczenie socjalne w postaci zapomogi. Z zeznań świadków w tym przedmiocie wprost wynika, że płatnik badał w przypadku zapomogi sytuację uprawnionych indywidualnie, uwzględniając stan cywilny, stan zdrowia, a także to czy dana osoba ma możliwość dorobienia, a nawet i to czy dana osoba ma np. samochód. Z zeznań świadków wynika także, że nie każdy uprawniony otrzymywał zapomogę, a nadto wysokość przyznanej zapomogi nie była dla każdego pracownika jednakowa, choć różnice te były niewielkie. Informacja o wysokości wynagrodzenia pracownika, sama w sobie nie określa jeszcze ani jego sytuacji życiowej, ani też materialnej.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd Okręgowy w całości podzielił również pogląd Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 16 września 2009 roku (I UK 121/2009, OSNP 2011/9-10, poz. 133) stwierdził, 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 u.p.d.o.f., który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek - art. 18 ust. 1 ustawy systemowej w zw. z § 1 rozporządzenia oraz art. 81 ust. 1 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 września 2009 roku w sprawie I UK 121/2009 (OSNP 2011/9-10 poz. 133) zasada wyrażona w art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. 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. Sporne świadczenia nie miały charakteru socjalnego, gdyż otrzymanie tych świadczeń nie wiązało się z zastosowaniem przez płatnika kryterium socjalnego z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. W konsekwencji świadczenia te stanowią przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 u.p.d.o.f., 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.).

Wobec powyższego Sąd Okręgowy na podstawie art. 477<sup>14</sup> § 1 k.p.c. orzekł, jak w sentencji swojego wyroku.

W apelacji płatnik - Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o., zaskarżył w całości powyższy wyrok zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego przez nietrafną wykładnię, a to:

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

- art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (j.t. 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 płatnik nie badał sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej danego pracownika, przyznawał te świadczenia w jednakowej wysokości;

- § 2 ust. 1 pkt 19 rozp. M.P i P.S z dnia 18 grudnia 1998r. (Dz. U. z 1998r 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 1998r 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);

- art. 16 i 80 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że świadczenia niemające charakteru świadczenia socjalnego stanowiły świadczenie ze stosunku pracy a więc nie stały się świadczeniami nienależnymi, co do oskładkowania, których zdaniem skarżącego brak jest 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;

- art. 7 i 8 kpa w zw. z art. 123 cyt. wyżej ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, przez nierozważenie czy dotychczasowa wieloletnia praktyka stosowania przez płatnika zakwestionowanej przez ZUS formy pomocy w latach 2007-2010 nie stanowi ingerencji w prawa nabyte pracowników tym bardziej, że takie działanie podważa byt gospodarczy i finansowy spółki płatnika.

Wskazując na powyższe zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie odwołania, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpatrzenia, oraz zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że Sąd meriti 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 danego 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 1994r. 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 meriti 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 kp). 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 kpa 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 2012r. 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 podlega oddaleniu, albowiem Sąd Okręgowy wydał trafne rozstrzygnięcie.

Sąd Okręgowy prawidłowo ustalił stan faktyczny i zastosował właściwe prawo materialne. Szczegółowo i wnikliwie dokonał rozważań prawnych. 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 podziela powyższe ustalenia i rozważania Sądu I instancji.

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 sierpnia 2004r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jednolity - Dz. U. z 2008r., Nr 164, poz. 1027, ze zm.). Organ rentowy ustalił nową, wyższą podstawę wymiaru tych składek wliczając do niej świadczenia socjalne wypłacone zainteresowanemu pracownikowi. Z. S. ZUS doliczył do podstawy wymiaru składek bon na Boże Narodzenie w kwocie 540 zł wypłacony w grudniu 2007r., nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 500 zł, wypłaconą w grudniu 2008r., nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł., wypłaconą w kwietniu 2009r., nagrodę rzeczową w formie bonów w kwocie 200 zł, wypłaconą w kwietniu 2010r. Kwoty te są niesporne i zostały wyliczone także przez samego płatnika, a wyliczenia te zostały złożone do akt sprawy przy odwołaniu.

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 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity - Dz. U. z 2012r., poz. 361) 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 w/w ustawy. Wyłączenia z podstawy wymiaru składek wynikają z rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. 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 w/w rozporządzenia, nie stanowią podstawy wymiaru składek, świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach ZFŚS.

Z niespornych ustaleń Sądu Okręgowego wynika, że u płatnika składek, Przedsiębiorstwa (...) spółka 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 ZFŚS, 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 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r. 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 2002r. (po zmianach z 2004r.) 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 2002r. 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 20.08.2001r., 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 1994r. 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 6.02.2008r., 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 ZFŚS, 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 16.03.2007r., treść porozumienia Zarządu Przedsiębiorstwa (...) w S. zawartego z Komisją Zakładową (...) oraz Zarządem Związku

Zawodowego (...) w S. z dnia 16.03.2007r. i treść uchwały Komisji Zakładowej (...) i Związku Zawodowego przy (...) w S. z spółka z o.o. z dnia 16.03.2007r. 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 16.03.2007r. Na uwagę zasługuje przy tym protokół z dnia 21.11.2008r., 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. Wypłacone 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 wypłacono. 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 by 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 wypłacone 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 20.06.2012r., I UK 140/12, opubl: Legalis).

W ocenie Sądu Apelacyjnego uchwały z 2007, 2008, 2009 i 2010r. 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 oraz uzależniać ich wysokości od sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracowników. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tj. Dz.U. z 2012r., 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 z 20.06.2012r., I UK 140/12, opubl: Legalis).

Nietrafny jest zarzut, że wypłacone, sporne świadczenia były świadczeniami wypłaconymi bez podstawy prawnej, a więc były świadczeniami nienależnymi i dlatego nie podlegają oskładkowaniu. 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, 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 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jednolity - Dz.U. z 2000r., 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 powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. 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: Sądu Najwyższego z 16.08.2005r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11 - 12, poz. 182 i z 16.09.2009r., I UK 121/09, OSNP 2011 nr 9 - 10, poz. 133, wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 18.10.2011r., III AUa 851/11, opubl: Orzecznictwo Sądów Apelacji Białostockiej rok 2011, Nr 2-3, str. 82, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 29.03.2011r., III AUa 541/2010, OSA 2012/3/5).

Nietrafny jest zarzut naruszenia prawa materialnego § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia M.P. i P.S. z 18.12.1998r. Przepis ten nie może być interpretowany z pominięciem treści art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Kwestia ta była przedmiotem rozważań SN, który w wyroku z dnia 16.09.2009 r., 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 k.p.a. w zw. z art. 123 k.p.a. 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 2004r. ( 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 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst - Dz. U. z 1996r. 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 współżycia 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 współżycia 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, oczywiste 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 powyższe na uwadze Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.