

Sygn. akt VI U 1527/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2013 roku

Sąd Okręgowy w Radomiu VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie

Przewodniczący SSO Bożenna Zawada

Protokolant st. sekr. sądowy Julita Kalinowska

przy udziale zainteresowanego D. S. (1)

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2013 roku w Radomiu

sprawy (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w R.

o ustalenie podstawy wymiaru składek

na skutek odwołania (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R.

z dnia 10 września 2012 roku Nr (...)

I. odwołanie oddala;

II. zasądza od (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. na rzecz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VI U 1527/12

UZASADNIENIE

W dniu 10 października 2012 r. (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. poprzez swojego pełnomocnika adwokata M. W. odwołała się od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w R. Inspektorat w G. z dnia 10 września 2012 r. nr (...) wyliczającej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne dla pracownika D. S. (1) za grudzień 2006, 2007, 2008, 2009, 2010 i 2011r. odmiennie od wyliczonych przez płatnika składek. W uzasadnieniu swego stanowiska podano, iż decyzja ZUS jest błędna i bezpodstawna, bowiem przekazanie bonów pracownikowi nie miało wpływu na podstawę wymiaru składek, gdyż odpowiednie znaczenie ma tutaj zwolnienie, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia rentowe i emerytalne. Skarżący podnosił, że pracodawca słusznie przyznał pracownikowi świadczenie zgodnie z zasadami przeznaczania środków z funduszu na poszczególne cele, określonymi w obowiązującym w zakładzie pracy regulaminem gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, zgodnie z którym podstawą prowadzenia przez Spółkę działalności socjalnej były corocznie ustalane podziały z funduszu w porozumieniu z przedstawicielem załogi (pkt VI ust. 5 Regulaminu). Pełnomocnik skarżącego wskazywał, że również kwalifikacja osób

do korzystania ze świadczeń oraz wnioskowanie o określone świadczenia zależała w głównej mierze od przedstawiciela załogi, działającego w porozumieniu z pozostałymi pracownikami, które pracodawca musiał zaakceptować, w oparciu o pkt VI ust. 2 Regulaminu – zgodnie z wnioskiem przedstawiciela załogi zwracał się on o przyznanie każdemu z pracowników bonu towarowego o jednakowej wysokości, aby uniknąć wewnętrznych konfliktów i podziałów pomiędzy nimi spowodowanych przyznaniem niejednakowych świadczeń i w tym zakresie pracodawca realizował wyłącznie wolę załogi. Skarżący podnosił, że ZUS nie powinien domagać się zmiany statusu wydatków finansowanych z funduszu na dodatki do wynagrodzenia, gdyż zostały one poczynione zgodnie z ustaleniami pomiędzy pracodawcą a pracownikami i były bezsprzecznie wyrazem działalności socjalnej, do której fundusz został ustanowiony. Pełnomocnik spółki wskazywał, że przekazane pracownikom talony świąteczne stanowiące rzeczowe świadczenie okolicznościowe, mieszczą się w pojęciu działalności socjalnej, a to oznacza, że pieniądze pochodzące z funduszu poniesione na ich sfinansowanie, zostały wydatkowane zgodnie z celem, któremu miały służyć i nie zostały wydatkowane z innych środków. Podnosił także, że wbrew stanowisku organu rentowego art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych określający zasady przyznawania usług i świadczeń uzależnionym od kryterium socjalnego, nie odnosi się do całości działalności socjalnej zakładu pracy. Skarżący powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r. sygn. akt. II PK 74/08 wskazywał, że o ile świadczenia przyznawane są na podstawie ust. 1 art. 8 według kryterium socjalnego, to w wypadku kiedy regulamin przewiduje wydatkowanie środków jeszcze na inne cele – mieszczące się w ramach działalności socjalnej – może on ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń np. powszechnej dostępności na równych zasadach imprez integracyjnych. Interpretacja taka znajduje uzasadnienie nie tylko w wyraźnym brzmieniu art. 8 ust. 1, ale wynika również z wykładni językowo-logicznej ustępu drugiego art. 8, który ma szerszy zakres znaczeniowy niż ustęp pierwszy, dotyczy bowiem wszystkich świadczeń i usług finansowanych z Funduszu, to znaczy dotyczy on wszystkich świadczeń (usług), które może finansować Fundusz. Zasady korzystania z nich określa regulamin „z uwzględnieniem ust. 1”, co oznacza, że odnośnie do innych świadczeń niż wymienione w ustępie 1, regulamin może określać odmienne zasady korzystania z nich. Skarżący wskazywał, że prezentowana przez organu rentowy wykładnie przepisu art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych doprowadziłaby do absurdalnej sytuacji, w której np. w przypadku gdy organizowany jest wyjazd integracyjny-spotkanie świąteczne, na którym są wręczane świąteczne paczki dla dzieci pracowników, należałoby zróżnicować świadczenie dla każdego pracownika według kryteriów materialnych tak samo jak zróżnicować zawartość paczki dla poszczególnego dziecka, co oznaczałoby, że każdy z pracowników musiałby otrzymać inną ilość okolicznościowego poczęstunku wigilijnego, a dziecko inną ilość słodyczy w paczce.

W związku z powyższym skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonej decyzji w całości i umorzenie postępowania pierwszej instancji, jako bezprzedmiotowego oraz o orzeczenie o kosztach procesu według norm przepisanych /odwołanie k. 2-6/.

W odpowiedzi na odwołanie pełnomocnik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego o oddalenie oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska organ rentowy podnosił, że art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości, byłoby to w istocie przyznawanie tym osobom dodatku do wynagrodzenia czy emerytury. Organ rentowy wskazywał, że przepis ten wyraźnie wskazuje na związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Nakłada to na przyznających świadczenie obowiązki indywidualnej – w żadnym przypadku zbiorowej - kwalifikacji wniosków. ZUS podnosił, że w jego ocenie rozdział świadczeń socjalnych bez odniesienia się do sytuacji życiowej, majątkowej i rodzinnej pracowników nie mieści się w granicach działalności socjalnej, a w konsekwencji wypłacone pod jej pozorem kwoty podlegają oskładkowaniu. Nie mogą kwoty te korzystać z wyłączenia zawartego w §2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. nr 161, poz. 1106), który stanowi, że podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na te cele socjalne, a powyższe stanowisko utrwalone jest w orzecznictwie sądowym, w którym utrwalilo się pojęcie tzw. kryterium socjalnego, które oznacza ocenę poprzez pryzmat sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej wymienianych łącznie. Skoro zatem wypłata bonów nie miała charakteru socjalnego, gdyż

nie wiązała otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należało uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek. Pełnomocnik organu rentowego podkreślał także, że bezspornie posiada prawo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do kontroli prawidłowości ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ich wysokość w oparciu o obowiązujące przepisy prawa /odpowiedź na odwołanie k. 10-12/.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. prowadzi działalność gospodarczą w zakresie produkcji (...)

W latach 2006-2011 pracownikom przedmiotowej spółki, w tym także D. S. (1) zostały przyznane bony towarowe w okresach: grudzień 2006 r., 2007 r., 2008 r., 2009 r. po 200 złotych, w grudniu 2010r. i w grudniu 2011 r. po 500 złotych, z tym że prezes spółki – J. G. otrzymał bon towarowy w roku 2006 i 2007 o wartości 400 złotych, zaś w roku 2008 o wartości 500 złotych, przy czym D. S. (1) bon przyznano w grudniu 2006, 2007, 2008, 2009 i 2010r. Od przyznanych pracownikom bonów towarowych na święta (...) sp. z o.o. nie odprowadziła składek na poszczególne ubezpieczenia.

W dniach 19.06. - 20.06.2012 r., 25.06. - 29.06.2012 r. i 2.07. – 6.07.2012 r. w przedmiotowej spółce inspektorzy ZUS przeprowadzili kontrolę obejmującą okres działalności od stycznia 2006 r. do grudnia 2011 r., a w zakresie wypłat związanych z zakupem bonów towarowych za okres grudzień 2006 r. – grudzień 2011 r., w toku której ustalono, iż w przedmiotowej spółce bony towarowe przyznawane w latach 2006-2011 były niezgodnie z obowiązującymi przepisami oraz obowiązującym w tym zakładzie pracy Regulaminem gospodarowania zakładowymi funduszami świadczeń socjalnych (...) Sp. z oo.

W dniu 10 września 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. Inspektorat w G., mając za podstawę wyniki przeprowadzonej kontroli wydał decyzję w której stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia pracownika przedmiotowej spółki – (...) podlegającego ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) wynosi za grudzień 2006 r. – 2306,05 zł - ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 1874,59 zł – ubezpieczenie zdrowotne, za grudzień 2007 r. – 2404,18 zł - ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 2026,48 zł – ubezpieczenie zdrowotne, za grudzień 2008 r. – 2241,68 zł - ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 2175,74 zł – ubezpieczenie zdrowotne, za grudzień 2009 r. – 2705,00 zł - ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 2334,14 zł – ubezpieczenie zdrowotne, za grudzień 2010 r. – 4640,09 zł - ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe, 4003,94 zł – ubezpieczenie zdrowotne (decyzja k. 2637-2641).

Odwołanie od przedmiotowej decyzji jest przedmiotem rozpoznania w sprawie niniejszej.

Zasadniczo problem powstały na gruncie sprawy niniejszej sprowadza się do oceny, czy świadczenia przyznane w grudniu 2006, 2007, 2008, 2009 i 2010 r. – bon świąteczny - pracownikowi D. S. (1) należy wliczać do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (emerytalne, rentowy, chorobowe i wypadkowe) oraz zdrowotnego, czy też są one zwolnione od „oskładkowania”. W przedmiotowej spółce obowiązuje Regulamin gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych, określający zasady i warunki przyznawania, korzystania i przeznaczania świadczeń socjalnych. Zgodnie jego z ustępem V pkt 1 przyznanie i wysokość dofinansowania z ZFŚS do usług i świadczeń socjalnych oraz pierwszeństwo przyznania dla osób uprawnionych uzależnia się od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Punkt 2 – podstawą do obliczania ulgowych usług i świadczeń stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie wyliczony w oświadczeniu pracownika poparty odpowiednimi dokumentami. Zgodnie z ustępem VI pkt 1 i 2 Zakładowym funduszem świadczeń socjalnych dysponuje Prezes Zarządu Spółki, kwalifikowanie osób do korzystania ze świadczeń z ZFŚS, rozpatrywanie podań w tym zakresie, wnioskowania wysokości świadczeń dokonuje pracownik odpowiedzialny za sprawy socjalne w porozumieniu z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów (...) (Regulamin z dnia 31 maja 2006 r. , 10.02.2011 r. akta ZUS). W załącznikach do ww. Regulamin zawarto szczegółowe wyliczenie kwot „dopłat” z

zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na pracownika w zależności od wysokości przypadającego na członka rodziny pracownika dochodu.

Podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników stanowi przychód w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.), jaki otrzymują pracownicy ze stosunku pracy. Zgodnie z tą ustawą składki należy naliczać i opłacać zarówno od wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymuje w gotówce, ale również od świadczeń rzeczowych, a także wartości talonów lub bonów, którymi pracownik może płacić za zakupy. Składek nie naliczamy od przychodów wymienionych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. (Dz.U.1998.161.1106) w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Zgodnie z §2 ust. 1 pkt 19 i pkt 20 ww. rozporządzenia podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody stanowiące świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (pkt 19) oraz świadczenia wypłacane z funduszu utworzonego na cele socjalno-bytowe na podstawie układu zbiorowego pracy u pracodawców, którzy nie tworzą zakładowego funduszu świadczeń socjalnych - do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty odpisu podstawowego, określonej w art. 5 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (pkt 20). Zasady tworzenia tego funduszu i wydatkowania środków z niego określa właśnie ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012.592) (dalej ustawa o ZFŚS). Z ustawy tej wynika, że obowiązek tworzenia ZFŚS spoczywa na pracodawcach po pierwsze prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych – niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników w tych jednostkach oraz zatrudniających na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, przy czym z układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania może wynikać postanowienie o odstąpieniu od tworzenia funduszu. Podkreślić należy, że przekazywane z tego funduszu świadczenia muszą spełniać wymogi określone w ustawie o ZFŚS, a mianowicie ich przyznanie oraz wysokość powinny być uzależnione od sytuacji życiowej rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, która je otrzymuje (art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS). Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowych 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 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 (ust. 2 art. 8). Podkreślić należy, że nie ma wyjątków uzasadniających prawo do świadczenia socjalnego bez względu na kryterium socjalne. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Świadczenia spełniające takie wymogi są wyłączone z podstawy wymiaru składek w pełnej wysokości. A zatem, jeżeli talony i bony świadczone będą finansowane z ZFŚS i zgodnie z zasadami w ustawie o ZFŚS, to jest według kryterium socjalnego uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu, to od ich wartości nie należy naliczać składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne, bez względu na ich wysokość (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 579/00, Lex nr 78999, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r. I UK 121/09, Lex nr 794873). Działalność socjalna została natomiast zdefiniowana w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2012.592) - działalność socjalna oznacza usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturowo-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

W niniejszej sprawie, Sąd dokonując oceny prawnej uznał, że (...) sp. z o.o. przyznając bony nie realizowała ich przy pomocy kryterium socjalnego Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wartość przydzielonych bonów nie była bowiem zależna od sytuacji materialnej i rodzinnej poszczególnych pracowników. Bony zostały przyznane pracownikom w równej wartości (poza Prezesem spółki w roku 2006 i 2007), co uzasadnienie znajduje w ocenie skarżącej spółki wolą uniknięcia konfliktów na tym tle między pracownikami. Okoliczność, że pracodawca w ten sposób realizował wolę załogi przedstawioną przez jej przedstawiciela nie może stanowić w sprawie niniejszej

usprawiedliwienia. Pomoc z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych musi być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika (ww. I UK 121/09). Skoro świadczenie nie miało charakteru socjalnego, to należy je uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Jeżeli bowiem wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, to bony te trzeba ocenić jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, ze wszystkimi konsekwencjami prawnymi, tak wobec pracowników, jak wobec płatnika składek i jednocześnie pracodawcy, który co prawda administruje funduszem, jednak nie może tego czynić z pominięciem ustawy. Zaistniała sytuacja spowodowała, że działania (...) Sp. o.o. naruszały powołane powyżej przepisy, a w związku z tym poczynione wypłaty nie miały charakteru zapomogi.

Z tych przyczyn, odwołanie od decyzji jest niezasadne i podlega oddaleniu na podstawie art. 477¹⁴ § 1 kodeksu postępowania cywilnego.