

Sygn. akt VU 339/13

WYROK ŁĄCZNY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 października 2013 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSO Beata Łapińska

Protokolant stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim na rozprawie

sprawy z wniosku Zakładu (...) Spółka Jawna w R.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. M..

z udziałem zainteresowanych M. S. (1), M. P., A. A., G. M.

o podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne

na skutek odwołań Zakładu (...) Spółka Jawna w R.

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. M..

z dnia 1 lutego 2013 r. nr (...), nr (...), nr (...), nr (...)

oddala odwołania.

Sygn. akt VU 339/13

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 1 lutego 2003 roku, Nr (...), Nr (...), Nr (...) oraz Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. M.. ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne pracowników Zakładu (...) Spółki jawnej z siedzibą w R.: M. S. (1), M. P., A. A. i G. M.. W uzasadnieniu podniósł, że przeprowadzona kontrola wykazała, że płatnik składek w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne nie uwzględnił przychodu osiągniętego przez wskazanych wyżej pracowników z tytułu wypłaconych świadczeń pieniężnych finansowanych z ZFŚS w postaci bonów towarowych oraz pomocy finansowej. W ocenie organu rentowego świadczenia te zostały wypłacone wprawdzie z ZFŚS, ale z naruszeniem przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych tzn. bez analizy sytuacji socjalnej i rodzinnej poszczególnych pracowników, w jednakowej wysokości, co oznacza że płatnik w rzeczywistości wypłacił pracownikom świadczenia związane ze stosunkiem pracy, a nie świadczenia socjalne, które jako dodatkowy przychód pracownika podlegają obowiązkowi składkowemu.

Od powyższych decyzji odwołał się płatnik składek Zakład (...) Spółki jawnej z siedzibą w R., wnosząc o ich uchylenie. Skarżący zarzucił decyzjom:

1. naruszenie § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. 1998, nr 161, poz. 1106 ze zm.) poprzez jego niezastosowanie;

2. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że świadczenia wypłacane z ZFŚS nie były świadczeniami socjalnymi w rozumieniu art. 8 z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych;
3. naruszenie art. 7, 8 i 9 k.p.a. polegające na ustalaniu przez ZUS rzekomych naruszeń przepisów dotyczących ZFŚS mimo wcześniejszego niekwestionowania sposobu wypłaty świadczeń w (...), co stanowi rażące naruszenie zasad praworządności, pogłębiania zaufania do organów państwa oraz zasady informowania o okolicznościach faktycznych i prawnych, które mogą mieć wpływ na ustalenie ich praw i obowiązków;
4. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że pracownicy nie składali oświadczeń dotyczących ich stanu rodzinnego i majątkowego a wypłata świadczeń nie była oparta o kryteria socjalne;
5. naruszenie prawa materialnego polegające na jego błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, że kryterium socjalne jest realizowane jedynie wtedy, gdy świadczenia na rzecz pracowników są w zróżnicowanej wysokości;
6. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że sytuacja majątkowa pracowników wymuszała różnicowanie świadczeń;
7. naruszenie prawa materialnego polegające na przyjęciu, że wypłata świadczeń dla pracowników w tej samej wysokości powoduje, że cel socjalny nie jest realizowany wobec żadnego z nich, gdy tymczasem cel ten jest jedynie realizowany wobec tych, którzy nie spełniają kryteriów socjalnych.

Postanowieniami z dnia 8 kwietnia 2013 roku Sąd połączył sprawy z odwołań od wskazanych na wstępie decyzji celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

ZUS wnosił o oddalenie odwołań.

Postanowieniem z dnia 25 czerwca 2013 roku Sąd wezwał z urzędu do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych M. S. (1), M. P., A. A. i G. M..

Zainteresowani M. S. (1), A. A. i G. M. przyłączyli się do odwołań płatnika składek. Zainteresowany M. P. nie zajął stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy ustalił co następuje:

Zakład (...) Spółka Jawna z siedzibą w R. jako pracodawca (płatnik składek) jest zobowiązany do odprowadzania składek do ZUS z tytułu ubezpieczeń społecznych pracowników, tj. ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego oraz ubezpieczenia zdrowotnego.

(okoliczność niesporna)

W latach 2006-2012 obowiązywał u płatnika składek Regulamin Zasad Wykorzystania Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2000 roku (dalej regulamin), zmieniony aneksem nr (...) z dnia 30 listopada 2010 roku.

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

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

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

(dowód: regulamin k. 92-94 w aktach sprawy)

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

(dowód: porozumienie z dnia 6 kwietnia 2006 roku w aktach ZUS – załącznik do decyzji nr (...))

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

(dowód: zeznania świadków G. C. i T. W. k. 96, 96 odwrot, zeznania (...) Spółki Jawnej (...) k. 96, 95 odwrot w zw. z k. 124 w aktach sprawy)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(dowód: ww. decyzje w aktach ZUS – załącznik do decyzji nr(...))

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

(dowód: zeznania (...) Spółki Jawnej (...) k. 96, 95 odwrót w zw. z k. 124 w aktach sprawy)

A. A. był w spornym okresie żonaty i miał jedno dziecko. Żona pracowała wraz z nim w firmie (...). Zainteresowany nie składał nigdy pisemnych oświadczeń co do swojego stanu rodzinnego i materialnego.

(dowód: zeznania zainteresowanego A. A. k. 120 w aktach sprawy)

G. M. pracował w firmie (...) w latach 2004-2011. Był wówczas żonaty. Żona zainteresowanego była uprawniona do renty rolniczej i nie pracowała zawodowo. Zainteresowany nie miał już w spornym okresie dzieci na utrzymaniu. Nie składał nigdy pisemnych oświadczeń co do swojego stanu rodzinnego i materialnego.

(dowód: zeznania zainteresowanego G. M. k. 120 w aktach sprawy)

M. S. (1) pracowała w firmie (...) w latach 2003-2008 (2009). Otrzymywała wynagrodzenie w wysokości około 1500 złotych. Do 2007 roku zainteresowana była panną i mieszkała z rodzicami. Po ślubie zamieszkała z mężem, który zarabiał najniższą krajową. W 2008 roku zainteresowana urodziła dziecko.

(dowód: zeznania zainteresowanej M. S. (1) k. 119 w aktach sprawy)

Za lata objęte sporem płatnik nie naliczył składek od wartości świadczeń przyznanych i wypłaconych z ZFŚS pracownikom, w tym zainteresowanych: M. S. (1), M. P., A. A. i G. M..

(okoliczność niesporna)

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

(dowód: protokół kontroli z dnia 15 listopada 2012 roku w aktach ZUS dotyczące decyzji nr (...)z dnia 1 lutego 2013 roku)

Mając na uwadze wyniki kontroli ZUS wydał zaskarżone w niniejszej sprawie decyzje, w których ustalił podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe oraz ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanych.

(dowód: ww. decyzje w aktach ZUS)

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

(okoliczność bezsporna)

Sąd Okręgowy ocenił i zważył co następuje:

Odwołania nie zasługują na uwzględnienie.

Kwestią sporną w niniejszej sprawie jest podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracowników, którzy z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o

systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. Dz. U. z 2009r., Nr 205, poz. 1585 ze zm.) podlegają obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowym, chorobowym i wypadkowym, a także ubezpieczeniu zdrowotnemu w oparciu o przepisy ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. Dz. U. z 2008r., Nr 164, poz. 1027 ze zm.).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w oparciu o art. 41 ust. 13 ustawy systemowej 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 w zw. z art. 20a ustawy systemowej podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne stanowi przychód, o jakim mowa w art. 4 pkt 9 i pkt 10 tej ustawy. Stosownie do art. 4 pkt 9 użyte w ustawie określenie przychód oznacza przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu m.in.: zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Zgodnie zaś z art. 81 ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne pracowników stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tych osób.

W świetle art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., poz. 361 ze zm.) za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za 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.

W ocenie Sądu treść art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, nie pozostawia żadnych wątpliwości, że wartość bonów towarowych oraz środków pieniężnych, które pracownicy Spółki Jawnej (...) uzyskali w latach 2006-2012 od odwołującego płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSŚ), stanowi przychód tych pracowników.

Enumeratywny katalog przychodów, które nie stanowią podstawy wymiaru składek zawiera rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.)

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

Mając na uwadze, że przepis § 2 ust. 1 pkt 19 ww. rozporządzenia ma charakter wyjątku od ogólnej zasady podlegania obowiązkowi składkowemu każdego przychodu, to na płatniku składek, a nie organie rentowym, spoczywał ciężar dowodu, że wydawane pracownikom bony mieściły się w granicach pomocy finansowej.

Definicję działalności socjalnej zawiera art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2012r., poz. 592 ze zm.), zgodnie z którym, działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

Skarżący w latach 2006-2012 roku wypłacił wszystkim pracownikom, w tym zainteresowanym świadczenia socjalne z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy w postaci bonów towarowych, a od grudnia 2010

roku w postaci gotówki w wartości podstawowej ustalanej każdorazowo w drodze decyzji przez współników z przedstawicielem załogi.

Poza sporem pozostaje, że świadczenia te zostały wypłacone przez płatnika ze środków przeznaczonych na cele socjalne. Były to bowiem środki pochodzące z odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zgromadzone na odrębnym rachunku bankowym. Nie ulega także wątpliwości, że wypłacone świadczenia (bony z okazji Świąt) stanowiły dla pracowników pomoc finansową, a zatem mieściły się w ramach szeroko pojętej działalności socjalnej. Nie mniej jednak zakwalifikowanie danego świadczenia przyznawanego w ramach funduszu świadczeń socjalnych jako mieszczącego się w ustawowej definicji działalności socjalnej, nie oznacza automatycznie, że wypłacone świadczenie realizuje cele socjalne. O tym, czy świadczenia wypłacane z funduszu świadczeń socjalnych realizują cele socjalne decyduje treść art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Z treści tego przepisu wynika zaś, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Wprawdzie zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, w myśl art. 8 ust. 2 ustawy, określa pracodawca w regulaminie, ale musi przy tym bezwzględnie uwzględniać treść art. 8 ust. 1 ustawy. Pracodawca nie może więc ustalić zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu według dowolnie wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, że **przyznawanie tych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu zostało uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.**

A zatem obowiązujący u danego pracodawcy regulamin, który szczegółowo określa zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu nie może być sprzeczny z treścią art. 8 ust. 1 ww. ustawy, co oznacza że nie może przyznawać ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z Funduszu w oderwaniu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu (tzw. kryterium socjalne). O tym, czy dane świadczenie wypłacone z funduszu świadczeń socjalnych spełnia kryterium socjalne nie decyduje zatem wyłącznie to, czy świadczenie jest finansowane ze środków Funduszu oraz jego cel (pomoc pracownikom), ale to czy zostało ono uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zasady korzystania z ZFŚS u płatnika zostały uregulowane w regulaminie z 2000 roku. Treść tego regulaminu została uzgodniona przez pracodawcę, wobec nie działania u niego zakładowej organizacji związkowej, z przedstawicielem załogi G. C..

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

Szczegółowe zasady rozdawania pracownikom ze środków Funduszu okolicznościowych paczek świątecznych i bonów towarowych, reguluje natomiast § 7 regulaminu. Zgodnie z jego treścią podstawowa wartość bonu towarowego przysługująca pracownikowi będzie każdorazowo ustalana przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. W przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 120% wartości podstawowej, a w przypadku złożenia przez pracownika oświadczenia, że dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi będą przysługiwać bony towarowe w wysokości 150% wartości podstawowej. Natomiast gdy pracownik nie złoży

oświadczenia o wysokości dochodu na członka rodziny, będzie mógł otrzymać boni towarowe w wysokości podstawowej.

Dalej postanowiono, że w przypadku przerw w zatrudnieniu związanych z urlopem bezpłatnym trwającym co najmniej jeden miesiąc lub innych, wartość podstawową bonów towarowych zmniejsza się proporcjonalnie do ilości nie przepracowanych miesięcy.

Zdaniem Sądu § 7 regulaminu jest sprzeczny z jego § 5, albowiem pozwala bowiem na przyznawanie pracownikowi okolicznościowych bonów towarowych w wartości podstawowej (ustalanej każdorazowo przez pracodawcę w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi) bez złożenia oświadczenia o dochodach przypadających na osobę w rodzinie uprawnionego, jak tego wymaga § 5 regulaminu. Takiej też treści porozumienie w dniu 6 kwietnia 2006 roku zawarli wspólnicy (...) Spółki Jawnej z załogą reprezentowaną przez T. W. i G. C.. Ustalili w nim, że pracownicy nie będą każdorazowo składać oświadczenia o dochodzie przypadającym na członka rodziny, a w przypadku nie złożenia takiego oświadczenia, pracownik będzie mógł otrzymać pomoc o wartości podstawowej zgodnie z § 7 regulaminu.

Nawet w przypadku złożenia przez pracowników oświadczeń, treść § 7 regulaminu została tak skonstruowana, że nie pozwala dokonać oceny, komu należy się boni towarowy w wysokości 120% wartości podstawowej, a komu w wysokości 150% wartości podstawowej. Użyty bowiem zwrot „dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia” uprawniający do 120% wartości podstawowej pokrywa się częściowo ze zwrotem „dochód na członka rodziny wynosi poniżej kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia” uprawniającym z kolei do 150% wartości podstawowej bonu towarowego. Wszak gdy dochód na członka rodziny nie przekracza kwoty stanowiącej równowartość 25% minimalnego wynagrodzenia, oznacza to także, że wynosi on poniżej tej kwoty.

Zastosowanie wymienionych w § 7 kryteriów nie pozwala przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu oraz określeniu wysokości spornych świadczeń, dokonania w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej.

W ocenie Sądu pracodawca przyznając sporne świadczenia, stosując się do treści § 7 obowiązującego u niego regulaminu, nie analizował dogłębnie indywidualnej sytuacji każdego pracownika, a swoją decyzję o przyznaniu wszystkim pracownikom spornych świadczeń w wysokości podstawowej podjął wyłącznie w oparciu o to, czy dany pracownik przepracował u płatnika pełny rok, w przypadku bowiem przerw w zatrudnieniu świadczenia wypłacane z ZFŚS były proporcjonalnie pomniejszane. Sytuacja materialno-rodzinna pracowników była przez komisję zakładową analizowana przed przyznaniem pomocy z ZFŚS tylko wówczas, gdy pracownik złożył pisemne oświadczenie o swojej sytuacji. Gdy takiego oświadczenia pracownik nie składał komisja przyznawała mu świadczenie z ZFŚS w wartości podstawowej. Takie bowiem porozumienie w 2006 roku zostało zawarte przez (...) Spółki (...) z przedstawicielami załogi i taki był zapis § 7 regulaminu.

Poza sporem jest także, że w spornym okresie nikt z pracowników, w tym zainteresowani, nie złożył pracodawcy oświadczeń o dochodzie przypadającym na członka swojej rodziny, tak jak tego wymaga § 5 regulaminu. Prowadzi to do wniosku, że w braku oświadczeń komisja zakładowa przed przyznaniem świadczeń socjalnych, nie analizowała indywidualnej sytuacji poszczególnych pracowników.

Pracodawca przyznał jednocześnie, że zarobki pracowników firmy były zróżnicowane i oscylowały w granicach od 1500 do 4000 złotych. Również wynagrodzenia za pracę zainteresowanych były zróżnicowane. Odmienna też była ich sytuacja osobista i materialna.

Skarżący podnosił, że świadczenia przyznawane pracownikom w postaci bonów towarowych o wartości podstawowej (w jednakowej wysokości dla wszystkich pracowników, którzy przepracowali cały rok u płatnika), a od 2010 roku w postaci gotówki w jednakowej wartości podstawowej z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocy, mają oparcie w obowiązującym u niego regulaminie ZFŚS, co oznacza że są to świadczenia przyznawane w ramach

działalności socjalnej, a jako takie są zwolnione od obowiązku opłacania od nich składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Zdaniem Sądu takiego stanowiska nie można podzielić. Płatnik składek ustalał i przyznawał świadczenia w postaci bonów towarowych i gotówki zgodnie z § 7 regulaminu. Nie mniej § 7 regulaminu miał tylko w sposób szczegółowy uregulować zasady przyznawania pewnego rodzaju świadczeń socjalnych w postaci okolicznościowych paczek świątecznych, bonów towarowych, pomocy finansowej w związku ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi, ale w zgodzie z treścią § 5 regulaminu. Tymczasem jego treść jest nie tylko sprzeczna z ogólnymi zasadami przyznawania pomocy socjalnej objętymi § 5 regulaminu, ale przede wszystkim z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Regulamin sprzeczny z treścią ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a za taki należy uznać cytowany wyżej § 7 regulaminu, nie może być natomiast źródłem prawa.

Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego w całym spornym okresie płatnik składek przed przyznaniem świadczeń z ZFŚS nie wymagał od pracowników oświadczeń, nie analizował indywidualnej sytuacji życiowej pracowników i przyznawał je w takiej samej wysokości wszystkim pracownikom. Nie składanie przez pracowników pisemnych oświadczeń świadczyło zdaniem płatnika, że uprawnieni mieli podobną sytuację materialną.

O ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w § 5 regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca.

W toku niniejszego postępowania płatnik twierdził, że sytuacja pracowników była badana i miała wpływ na wysokość świadczeń socjalnych. Wspólnicy podnosili bowiem, że ich firma jest bardzo mała i doskonale znają sytuację swoich pracowników.

Twierdzenie takie nie może prowadzić do uwzględnienia odwołania. Indywidualna analiza sytuacji pracownika powinna być bowiem przeprowadzona każdorazowo i szczegółowo przed przyznaniem świadczeń z ZFŚS, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca. Ważne jest bowiem, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu, pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika.

Dodatkowo należy podkreślić, że samo posiadanie wiedzy na temat sytuacji osobistej pracowników, nie oznacza, iż wypłacone tymże pracownikom z ZFŚS świadczenia spełniały kryteria socjalne. Nawet jeżeli pracodawca posiadał wiedzę na temat sytuacji pracowników, to wiedza ta nie znalazła jednakże jakiegokolwiek przełożenia na wysokość przyznawanych im świadczeń z ZFŚS. Pomimo bowiem rozeznania w sytuacji swoich pracowników, pracodawca wypłacił im świadczenia z okazji Świąt w takiej samej wysokości. A jak wyżej przedstawiono sytuacji zainteresowanych nie tylko nie można uznać za taką samą, ale nawet za podobną. Ich sytuacja oraz potrzeby były diametralnie różne.

Obowiązujący u płatnika § 7 regulaminu nie pozwalał dostosować pomocy do indywidualnej sytuacji pracownika. Wszyscy dostawali świadczenia w jednakowej wysokości, mimo że ich sytuacja była różna. Tymczasem Fundusz Świadczeń Socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy wykazał, iż płatnik skaldem nie dokonał indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej każdego z uprawnionych do uzyskania spornych świadczeń socjalnych, do czego był zobligowany treścią art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych oraz treścią § 5 regulaminu ZFŚS. Wbrew twierdzeniom odwołującego nie jest prawdopodobne, ażeby wszyscy zatrudnieni u niego pracownicy pozostawali w podobnej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej. Różnice w tej sytuacji wykazały przy tym w sposób jednoznaczny zeznania zainteresowanych.

Bez wpływu na powyższe pozostaje okoliczność, że wydanie decyzji o przyznaniu spornych świadczeń odbyło się za wiedzą i zgodą przedstawicieli załogi. Płatnik składek administrując funduszem socjalnym, nie może bowiem czynić tego 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. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 marca 2011 roku, III AUa 541/2010, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 11 czerwca 2013 roku, III AUa 324/13 oraz wyrok z dnia 20 czerwca 2012 roku, I UK 140/12, Legalis).

Sąd Najwyższy w powołanym wyżej wyroku z dnia 20 czerwca 2012 roku w sprawie I UK 140/2012, stwierdził, że założeniem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest podział środków tego funduszu między uprawnionych według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej.

Taki zaś charakter, czyli pomocy finansowej, miały przyznane w latach 2006-2012 przez płatnika składek wszystkim pracownikom świadczenia z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocy. Oznacza to, że ocena zgodności wydatkowanych środków z regulaminem powinna obejmować w niniejszej sprawie także i to, czy przyznanie świadczeń odbyło się zgodnie z kryteriami o jakich mowa w art. 8 ust 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Z kolei w wyroku z dnia 16 września 2009 roku w sprawie I UK 121/2009 Sąd Najwyższy, OSNP 2011/9-10/133 stwierdził, że zasada wyrażona w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie, w jakim wymaga zastosowania kryterium socjalnego indywidualnie do każdego z uprawnionych, nie doznaje żadnych wyjątków. W konsekwencji nawet regulamin ZFŚS nie może zmienić tej zasady.

Naruszenie przez płatnika składek przy przyznawaniu świadczeń finansowanych z Funduszu kryterium socjalnego, legło u podstaw ustalenia przez organ rentowy nowej wyższy podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne, przez wliczenie do niej świadczeń socjalnych wypłaconych zainteresowanym pracownikom przez płatnika z tytułu Świąt Wielkanocy oraz Świąt Bożego Narodzenia w spornych okresach. Kwoty te są niesporne i zostały wyliczone także przez samego płatnika, a wyliczenia te zostały złożone do akt sprawy przy odwołaniach.

Sporne świadczenia mimo, że zostały wypłacone ze środków ZFŚS zgromadzonych na odrębnym rachunku bankowym, a zatem prawidłowo pod względem formalnym i realizowały cele socjalne, tj. pomoc pracownikom, to zostały przyznane bez faktycznej analizy indywidualnej sytuacji poszczególnych zainteresowanych, czyli bez zastosowania kryterium socjalnego, do którego odwołuje się ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, co wyklucza zwolnienie tych świadczeń z obowiązku składkowego.

Reasumując należy stwierdzić, że płatnik rozdysponował środki Funduszu niezgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i niezgodnie z Regulaminem (§ 5). Ich wypłata i wysokość nie były poprzedzone ustaleniami dotyczącymi sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej każdego pracownika, któremu te świadczenia wypłacono, a zależały tylko od tego, czy pracownik przepracował cały rok, czy też miał przerwy w zatrudnieniu w danym roku, co nie spełnia przesłanki kryterium socjalnego. Sytuacja bytowa pracowników płatnika nie była identyczna, czy nawet zbliżona. W istocie zatem sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z § 5 regulaminu, a więc nie mogą one zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Dodać należy, iż 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, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 września 2009 roku, I UK 121/09, OSN 2011/9-10/133).

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

Sytuacji tej nie zmienia okoliczność, że płatnik składek od wejścia w życie w 2000 roku regulaminu stosował te same zasady ustalania i przydziału świadczeń z ZFŚŚ, co było przedmiotem kontroli ZUS w 2006 roku, w wyniku której nie stwierdzono żadnych nieprawidłowości.

Przede wszystkim należy podnieść, że zakres odwołania wyznacza zaskarżona decyzja, a ta sprowadza się do prawidłowości naliczania i odprowadzania składek przez płatnika na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne za lata 2006-2012, a nie wcześniejsze. Sąd nie może zatem w ramach odwołania badać prawidłowości kontroli składek przeprowadzonej u płatnika w 2006 roku. To, że organ rentowy nie stwierdził wówczas nieprawidłowości w ustalaniu składek, nie jest dowodem na to, że składki były naliczone i odprowadzone w prawidłowej wysokości.

Skoro zaś jak to przyznał sam płatnik składek, cały czas przyznawał on świadczenia z ZFŚŚ według tych samych kryteriów, co w niniejszej sprawie, to świadczy o tym, że postępował wbrew treści art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Wieloletnia błędna, a wręcz sprzeczna z prawem, praktyka pracodawcy w zakresie przyznawania świadczeń z Funduszu Socjalnego nie może powodować nabycia jakiegokolwiek prawa

Ponadto wskazać należy, iż pracodawca, który narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przez wydatkowanie środków z tego funduszu bez zachowania kryterium socjalnego, nie może powoływać się na klauzule generalne określone w art. 8 k.p. W 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. 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. Podmiot, który sam narusza zasady współżycia społecznego, nie może korzystać z ochrony jaką daje art. 8 k.p. Wadliwa, sprzeczna z prawem praktyka płatnika przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚŚ, nie może być sposobem na ukształtowanie prawa i korzystać z ochrony prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 roku, I PK 22/03, OSN 2005/6/ 80)

W świetle powyższego należało stwierdzić, że organ rentowy zasadnie powiększył podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne o wypłacone zainteresowanemu bony towarowe oraz pomoc finansową.

Z tych też względów, Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, uznał odwołania za uzasadnione i na podstawie art. 477 § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji.