

Sygn.akt III AUa 873/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2017 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Dorota Elżbieta Zarzecka

Sędziowie: SA Alicja Sołowińska (spr.)

SO del. Teresa Suchcicka

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie 28 marca 2017 r. w B.

sprawy z odwołania Przedsiębiorstwa Handlowo - Usługowego (...) Sp. z o.o. w R.

przy udziale zainteresowanego W. Z.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P.

o wysokość podstawy wymiaru składek

na skutek apelacji Przedsiębiorstwa Handlowo - Usługowego (...) Sp. z o.o. w R.

od wyroku Sądu Okręgowego w Ostrołęce III Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 20 maja 2016 r. sygn. akt III U 1093/15

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 873/16

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. po przeprowadzeniu kontroli w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym (...) Sp. z o.o. w R. - wydał decyzje, w których wymierzył wobec poszczególnych pracowników wyższą podstawę wymiaru składek w 2010 r., 2011 r. i w 2012 r. uznając, że płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, wypłacanych w tych latach. Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. odwołało się od tych decyzji, których łącznie jest 118.

W decyzji z 28 września 2015 r., Nr (...) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w P. na podstawie art. 83 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 38 ust. 1 i 2, art. 18 ust. 1 i 2 oraz art. 20 ust. 1 i 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ustalił wyższą podstawę wymiaru składek za poszczególne miesiące na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne, należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę W. Z..

Odwołanie od powyższej decyzji złożył płatnik składek - Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R.. Wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji w całości przez stwierdzenie, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, wypadkowe, chorobowe oraz zdrowotne ubezpieczonego nie obejmuje wypłaconych W. Z.: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dopłaty do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą).

W uzasadnieniu odwołania zarzucono decyzji naruszenie:

1) art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, poprzez błędną wykładnię w/w przepisów, polegającą na niezgodnym z tymi przepisami przyjęciu, iż świadczenia o charakterze socjalnym, które mają na celu pomoc pracownikom wliczane są do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, podczas gdy takie świadczenia nie mają charakteru wynagrodzeniowego, w związku z czym korzystają ze zwolnienia, o którym mowa w § 2 ust. 1 pkt 19 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe i nie powinny być wliczane do podstawy wymiaru tych składek;

2) art. 77 § 1 k.p.a., poprzez nieprawidłową, wybiórczą oraz dowolną ocenę zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, co doprowadziło organ do sprzecznego z tym materiałem wniosku, iż przed dokonaniem wypłaty świadczeń socjalnych skarżący nie badał sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, podczas gdy skarżący zbierał informacje o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej samodzielnie, na podstawie codziennej obserwacji i znajomości wieloletnich pracowników oraz z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika i zgłoszeniach do ubezpieczenia społecznego i na tej podstawie stwierdzał sytuację socjalną pracowników, a następnie wypłacał im świadczenia socjalne;

3) art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, poprzez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż wypłacone przez skarżącego, a wymienione w treści zaskarżonej decyzji świadczenia na rzecz pracowników nie mają charakteru świadczeń socjalnych z uwagi na brak wniosku uprawnionego o wypłatę tych świadczeń oraz rzekomy brak badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, podczas gdy brak dotrzymania przez pracodawcę ustalonych w regulaminie kryteriów przyznania świadczenia, przy ewidentnej realizacji celu socjalnego świadczenia w żadnym razie nie może przesądzać o wynagrodzeniowej naturze świadczenia.

Odwołanie wносиło o zmianę zaskarżonej decyzji i stwierdzenie, iż nie ma obowiązku zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne ubezpieczonego z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy u skarżącego w wysokości wskazanej w zaskarżonej decyzji oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżącego kosztów postępowania wg norm przepisanych. Płatnik zaprzeczał stanowisku organu, iż nie stosował kryteriów socjalnych przy przedmiotowych wypłatach.

Ubezpieczony W. Z. nie zajął stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z 20 maja 2016 r. Sąd Okręgowy w Ostrołęce oddalił odwołanie (pkt 1) i odstąpił od obciążania odwołującego kosztami procesu w sprawie (pkt 2).

Sąd Okręgowy ustalił, iż Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. posiada zakłady w R., O., M., P. i O.. Biuro Spółki mieści się w R.. Spółka w 2010 r. i w 2011 r. zatrudniała łącznie 107 osób, w 2012 r. zatrudniała 106 osób, z których część była osobami niepełnosprawnymi i rencistami. W spółce PHU (...) z o.o. w R. od 30 czerwca 2007 r. obowiązywał tekst jednolity Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (t. I k.67-75 akt kontroli). Regulamin ten obowiązywał do 14 stycznia 2013 r.

W § 4 ust. 4 tego Regulaminu wskazano, iż środki Funduszu na poszczególne formy pomocy socjalnej są przyznawane w formie pieniężnej. W § 5 ust. 2 wskazano, iż wysokość świadczeń i dopłat uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Przepis § 7 stanowił, że środki Funduszu przeznacza się na finansowanie (dofinansowanie):

1. krajowych i zagranicznych wczasów pracowniczych, leczniczych, profilaktyczno-leczniczych organizowanych lub zakupionych przez pracodawcę lub zakupionych przez osoby uprawnione,
2. krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży organizowanego lub zakupionego przez pracodawcę oraz indywidualnie przez osoby uprawnione – w formie wczasów, kolonii, zimowisk, obozów, kolonii zdrowotnych, zielonych szkół, wycieczek edukacyjnych,
3. wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie,
4. pomocy materialnej osobom znajdującym się w szczególnie trudnej sytuacji życiowej (pomoc rzeczowa lub zapomogi pieniężne bezwrotne),
5. wypoczynku w dni wolne od pracy, w tym wycieczek,
6. działalności kulturalno-oświatowej w postaci zakupu biletów na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe i sportowe oraz zakup sprzętu sportowego do wspólnego użytku,
7. imprez okolicznościowych, zakup drobnych upominków, paczek świątecznych dla pracowników, paczek dla dzieci pracowników – do lat 15,
8. zapomóg losowych w przypadku zdarzeń losowych, np. pożar, wiatr, kradzieże, znaczne uszkodzenie lub zalanie mieszkania; długotrwała choroba, długotrwała niepełnosprawność, wypadek przy pracy, w drodze do pracy lub z pracy,
9. pożyczek zwrotnych na cele mieszkaniowe.

W § 8 ust. 1 zapisano, że przyznanie i wysokość pomocy (dofinansowania) ze środków Funduszu uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej również od sytuacji mieszkaniowej. W § 8 ust. 2 wskazano, że usługi i świadczenia są przyznawane na wniosek uprawnionego i mają charakter uznaniowy. W § 8 ust. 3 wskazano, że z dopłat na wypoczynek może skorzystać pracownik, który przebywa na urlopie wypoczynkowym co najmniej 14 dni kalendarzowych. Zgodnie z § 8 ust. 7 ostateczną decyzję podejmował pracodawca w uzgodnieniu z przedstawicielami załogi. Osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy z Funduszu zobowiązana była złożyć odpowiedni wniosek w formie pisemnej do działu kadr (§ 11 ust. 1). Kwalifikacji wniosków dokonywał pracownik kadr w uzgodnieniu z przedstawicielem załogi (§ 11 ust. 2).

Regulamin uzależniał wypłatę wszystkich świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Wymagał składania wniosku o każde świadczenie. Większość pracowników nie znała zasad regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i nie znała dokładnie kryteriów przyznawania świadczeń z zfsś.

W kwestii wypłat z zfsś w 2010 r. były wydawane następujące zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie Nr (...) z 10 marca 2010 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2010 r.

- do 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 400 zł,

- od 2.001 zł do 3.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 380 zł,
- powyżej 3.001 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

2. Zarządzenie Nr (...) z 16 listopada 2010 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2010 r.:

- do 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500 zł,
- od 2.001 zł do 3.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 480 zł,
- powyżej 3.001 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 430 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

3. Zarządzenie Nr (...) z 25 maja 2010 r., które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2010 r.:

- do 2.500 zł - dofinansowanie w wysokości 1.200 zł,
- od 2.501 zł do 4.000 zł - dofinansowanie w wysokości 1.100 zł,
- powyżej 4.000 zł - dofinansowanie w wysokości 1.000 zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wniosek o dopłatę, należycie wypełniony, należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie zarządzenia był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płace w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z 8 marca 2010 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2010 r.

- do 2.200 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 260 zł,
- od 2.201 zł do 3.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 230 zł,
- powyżej 3.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 200 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

W kwestii wypłat z ZFŚS w 2011 r. były wydawane zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie Nr (...) z 6 kwietnia 2011 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie

pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2011 r.

- do 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 400 zł,
- od 2.001 zł do 3.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 380 zł,
- powyżej 3.001 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 350 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę oraz przekazać świadczeń pieniężnych na rachunek bankowy każdego pracownika.

2. Zarządzenie Nr (...) z 30 listopada 2011 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2011 r.

- do 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500 zł,
- od 2.001 zł do 3.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 480 zł,
- powyżej 3.001 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 450 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że dzieci dostaną paczki o wartości 140 zł dla każdego dziecka. Wskazano nadto, że kierownik kadr ma sporządzić listę oraz przekazać świadczenia pieniężne na rachunek bankowy każdego pracownika.

3. Zarządzenie Nr (...) z 24 maja 2011 r., które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2011 r.:

- do 2.500 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.200 zł,
- od 2.501 zł do 4.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.100 zł,
- powyżej 4.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.000 zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wniosek o dopłatę, należycie wypełniony należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płace w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z 8 marca 2011 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2010 r.:

- do 1.500 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300 zł,
- od 1.501 zł do 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 290 zł,
- powyżej 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 280 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

Wprawdzie zarządzenie prezesa Nr (...) określało jako minimalną kwotę świadczenia z okazji Bożego Narodzenia na sumę 450 zł, to faktycznie jako minimalną – co do zasady przyjęto kwotę świadczenia w wysokości 430 zł, a żaden z pracowników nie otrzymał sumy 450 zł.

W kwestii wypłat z zfsś w 2012 r. były wydawane zarządzenia prezesa zarządu:

1. Zarządzenie Nr (...) z 15 marca 2012 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu lutym 2012 r.:

- do 2.500 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500 zł,
- od 2.501 zł do 3.500 zł - świadczenia pieniężne w wysokości 480 zł,
- powyżej 3.501 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 450 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że należy sporządzić listę oraz przekazać świadczenia pieniężne na rachunek bankowy każdego pracownika.

2. Zarządzenie Nr (...) z 30 listopada 2012 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia. Wskazano w nim, że wszystkim pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu październiku 2012 r.:

- do 2.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 500zł,
- od 2.001 zł do 3.000 zł - świadczenia pieniężne w wysokości 480 zł,
- powyżej 3.001 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 450 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że dzieci dostaną paczki – po 140 zł dla każdego dziecka. Wskazano nadto, że kierownik kadr ma sporządzić listę oraz przekazać świadczenia pieniężne na rachunek bankowy każdego pracownika.

3. Zarządzenie Nr (...) z 14 maja 2012 r., które dotyczyło wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). W Zarządzeniu ustalono dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu kwietniu 2012 r.:

- do 2.500 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.200 zł,
- od 2.501 zł do 4.000 zł - świadczenia pieniężne w wysokości 1.100 zł,
- powyżej 4.000 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 1.000 zł.

W zarządzeniu wskazano, że warunkiem dopłaty jest przebywanie na urlopie wypoczynkowym w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Wskazano też, że wniosek o dopłatę, należycie wypełniony należy składać przed rozpoczęciem urlopu do sekretariatu firmy. Odpowiedzialnym za wykonanie był kierownik kadr i administracji oraz pracownik odpowiadający za płać w spółce.

4. Zarządzenie Nr (...) z 7 marca 2012 r., które dotyczyło świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Wskazano w nim, że wszystkim Paniom zatrudnionym w przedsiębiorstwie będzie wypłacone świadczenie pieniężne w zależności od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w miesiącu styczniu 2012 r.:

- do 2.200 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 300 zł,
- od 2.201 zł do 2.500 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 290 zł,
- powyżej 2.500 zł - świadczenie pieniężne w wysokości 280 zł.

W zarządzeniu wskazano też, że kierownik kadr i administracji ma sporządzić listę, celem pokwitowania odbioru świadczeń pieniężnych.

Z dalszych ustaleń Sądu Okręgowego wynikało, że w zakładzie nie było komisji socjalnej. Kwestiami związanymi z wypłatą z zfsś zajmowała się kierownik kadr i administracji – E. O.. W 2000 r. w czasie zebrania załóg poszczególnych zakładów odwołującej Spółki została ona wybrana jako przedstawiciel załogi w celu ich reprezentowania we wszystkich sprawach pracowniczych. Nie była oddzielnie wybrana jako przedstawiciel załogi w sprawach zfsś.

Natomiast zarządzeniem Nr (...) z 28 grudnia 2007 r. prezes Spółki powołał Komisję ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej z Zakładowego Funduszu (...) Osób Niepełnosprawnych. W skład komisji wchodził: E. O., W. K. (1) i K. J..

W latach 2010-2012 pracownicy nie składali wniosków o przyznanie świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet. Świadczenia te były przyznane wszystkim pracownikom Spółki w zależności od wysokości wynagrodzenia brutto, tj. zgodnie z wydanymi w tej kwestii Zarządzeniami Prezesa. Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez E. O., zatrudnioną na stanowisku kierownika kadr i administracji. Na liście wskazano nazwisko pracownika i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana prezesowi, K. W. (1), który wydawał dyspozycję wypłaty.

E. O., przygotowując listę, nie badała dokładnie sytuacji materialnej i socjalnej danej osoby, w tym wysokości dochodu na jednego członka rodziny. Miała ogólną wiedzę o sytuacji pracowników, czerpaną z ogólnych rozmów z pracownikami przeprowadzanych przy różnych okazjach, lecz ta wiedza nie przekładała się ani na przyznanie świadczenia z zfsś ani na jego wysokość. Przy przyznawaniu świadczeń socjalnych nie analizowano dokładnie sytuacji socjalnej danej osoby, nie badano przychodu współmałżonka i wysokości przychodu (dochodu) na 1 członka rodziny. Nie uwzględniano przychodu współmałżonka czy innych osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Nie badano też, czy pracownik lub jego współmałżonek pobiera rentę lub emeryturę.

Świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet były przyznane wszystkim pracownikom Spółki w zależności od wysokości ich wynagrodzenia brutto w zakładzie, tj. zgodnie z wydanymi w tej kwestii zarządzeniami prezesa. Ponieważ nie badano dokładnie sytuacji pracowników, a opierano się na zarządzeniach prezesa, prowadziło to np. do sytuacji, iż małżonkowie otrzymywali świadczenia w różnych kwotach. Nadto w niektórych przypadkach, gdy pracownik pracował krótko, przyznawano mu świadczenie mniejsze niż minimalne wskazane w zarządzeniu prezesa. Dotyczyło to m.in. S. D., D. Z., P. P., Z. K., M. M. (1), G. D., D. K., P. Ż..

W latach 2010-2012 pracownicy Spółki (...) składali pisemne wnioski o dopłatę do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). We wniosku wskazywali tylko termin i miejsce urlopu, nie było tam żadnych danych o stanie majątkowym i rodzinie oraz sytuacji socjalnej. Wnioski te składali do E. O., która na wniosku w części „decyzja prezesa” wypełniała dane o wysokości dofinansowania i albo sama (w razie nieobecności prezesa) podpisywała wniosek w części obejmującej kwotę do wypłaty, albo część tę podpisywał prezes K. W. (1) lub K. W. (2), zajmujący w spółce stanowisko dyrektora zarządzającego. Także w tym przypadku E. O. wiedzę na temat sytuacji danej osoby posiadała z przypadkowych rozmów z daną osobą oraz z rozmów z K. J. i W. K..

W latach 2010-2012 pracownicy spółki (...) składali także pisemne wnioski o dofinansowanie do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, do wniosku załączali fakturę lub inny dokument poświadczający wydatkowanie kwoty. Zanosili je do E. O., która na wniosku czyniła adnotację o propozycji wysokości dofinansowania. Ostateczną decyzję o wysokości dofinansowania podejmował K. W. (1) lub K. W. (2), przy czym przyjmowali zasadę,

że jest to dofinansowanie pokrywające w całości koszt wypoczynku dziecka. Jedynie w incydentalnych przypadkach kwota dofinansowania była mniejsza od kosztu wyjazdu i dotyczyło to dużych sum, np. biletów lotniczych do USA. Przed przyznaniem dofinansowania nie żądano dokumentów dotyczących sytuacji materialnej i socjalnej pracownika, wychodząc z założenia, że wynagrodzenia pracowników w Spółce są niskie, a wniosków o dofinansowanie było niewiele.

W latach 2010-2012 Spółka (...) zatrudniała 27-28 kobiet. W latach 2010-2012 wszystkie kobiety otrzymały świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet, za wyjątkiem kobiet przebywających na urlopie wychowawczym. Także w tym przypadku listę kobiet, które mają otrzymać świadczenia, sporządzała E. O. i przedstawiała ją prezesowi. Wysokość świadczeń była uzależniona od wysokości wynagrodzenia brutto otrzymywanego w zakładzie. Świadczenie to miało być pomocą pieniężną z okazji Dnia Kobiet. Przy ustalaniu jest wysokości nie brano pod uwagę sytuacji socjalnej, rodzinnej danej osoby. Także w tym przypadku E. O. wiedzę na temat sytuacji danej osoby posiadała z przypadkowych rozmów z daną osobą oraz z rozmów z K. J. i W. K..

Przy przyznawaniu świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) stosowano takie same zasady. Przy przyznawaniu z zfs: świadczeń pieniężnych, dofinansowania do wypoczynku krajowego (wczasy pod gruszą) i dofinansowania do wypoczynku dzieci i młodzieży nie brano pod uwagę przychodów małżonka pracownika oraz osób pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym. Nie badano, czy dana osoba lub członek jej rodziny otrzymuje rentę lub emeryturę i nie uwzględniano faktu osiągania dochodu w postaci renty lub emerytury. Od świadczeń z zfs nie odprowadzano składek na ubezpieczenia społeczne. Wszystkie wypłacane pracownikom świadczenia i dofinansowania były świadczeniami ulgowymi.

Pracownicy Spółki (...), posiadający orzeczenie o stopniu niepełnosprawności, składali wnioski o przyznanie pomocy indywidualnej z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. We wnioskach tych w pkt 8 znajdowała się poz. „Dochód wnioskodawcy”. Niektórzy pracownicy wpisywali tam swoje wynagrodzenie w Spółce netto, a inni średni dochód w rodzinie. Pracownicy nie uwzględniali w tych wnioskach wszystkich przychodów swoich i swoich małżonków (np. renty czy emerytury), podawali tylko wynagrodzenie. Czasami nie uwzględniali też wszystkich członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym.

W kwietniu i maju 2015 r. w Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym (...) Sp. z o.o. w R. została przez ZUS przeprowadzona kontrola, obejmująca m.in. prawidłowość i rzetelność obliczania składek na ubezpieczenia społeczne oraz innych składek, do których pobierania jest zobowiązany Zakład oraz zgłaszanie do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego. Po jej przeprowadzeniu ZUS wydał decyzje, w których wymierzył wobec poszczególnych pracowników wyższą podstawę wymiaru składek w 2010 r., 2011 r. i w 2012 r. uznając, że płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży oraz świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, wypłacanych w tych latach.

W toku kontroli płatnik składek złożył podpisane przez poszczególnych pracowników wnioski o przyznanie świadczeń z zfs, wnioski te były sporządzone w maju 2015 r. Kontrola ZUS skutkowałą zmianą praktyki w zakresie wniosków o wypłatę świadczeń z zfs. Obecnie pracownicy składają pisemne wnioski, w których wskazują wysokość przychodu na 1 członka rodziny.

Sąd Okręgowy wskazał, iż przedmiotem badania w niniejszej sprawie była prawidłowość decyzji ZUS z 28 września 2015 r., dotyczącej W. Z.. W decyzji tej organ rentowy ustalił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz ubezpieczenie zdrowotne należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika Przedsiębiorstwie Handlowo-Usługowym (...) Sp. z o.o. w R., wskazując iż płatnik nie uwzględnił w podstawie wymiaru składek wartości: świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia,

dopłaty do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), wypłacanych w tych latach. Organ rentowy podobne decyzje wydał co do 117 osób, przy czym – co niektórych z nich – uwzględnił też wypłacone dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży i świadczenie pieniężne z okazji Dnia Kobiet.

Ubezpieczonemu w niniejszej sprawie, W. Z., w latach 2010-2012 wypłacono: świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych: w marcu w 2010 r. w wysokości 380 zł, w kwietniu 2011 r. w kwocie 380 zł i w marcu 2012 r. w wysokości 480 zł, świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia: w grudniu 2010 r. w wysokości 480 zł, w grudniu 2011 r. w wysokości 430 zł i w grudniu 2012 r. w wysokości 450 zł oraz dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie (wczasy pod gruszą): w czerwcu 2010 r. w wysokości 1.100 zł i w sierpniu 2011 r. w wysokości 1.100 zł. Nie wypłacano mu dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży (bo się o to nie ubiegał) i z oczywistych względów nie wypłacono mu świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet. Niemniej jednak Sąd badał sposób przyznawania także i tych świadczeń, gdyż dawało to możliwość kompleksowej oceny działalności pracodawcy w zakresie ZFŚS, sposobu przyznawania świadczeń z ZFŚS i sprawdzenia, czy i jakie kryteria socjalne były brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS.

Spór w niniejszej sprawie – w stosunku do decyzji dotyczącej W. Z. - sprowadzał się do tego, czy Spółka, przyznając mu świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia i dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), zachowała reguły przewidziane w przepisach ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz. 111) i czy uzyskany z tego tytułu przez pracowników przychód był przychodem wyłączonym z podstawy wymiaru składek, o którym mowa w § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. z 1998r., Nr 161, poz.1106 ze zm.).

Wydając rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, Sąd Okręgowy opierał się na materiale dowodowym znajdującym się w aktach sprawy, całości dokumentacji znajdującej się w aktach kontroli ZUS oraz na dokumentach i zeznaniach świadków, przesłuchanych w analogicznej sprawie III U 1034/15, dotyczącej E. L. (1). W sprawie III U 1034/15 Sąd przesłuchał w charakterze strony prezesa spółki (...) K. W. (1) oraz przesłuchał świadków: E. O., W. K. (2), K. J. i K. W. (2), którzy posiadali wiedzę w kwestii zasad i procedur stosowanych przy przyznawaniu spornych świadczeń z zfs. W niniejszej sprawie Sąd dopuścił dowód z dokumentów zawierających protokoły z przesłuchania świadków i K. W. (1) w postaci protokołów skróconych oraz zapisów rozpraw zarejestrowanych w formie obrazu i dźwięku na informatycznym nośniku danych w sprawie III U 1034/15: na k. 23-26, k. 50-56 oraz k. 71-73. W niniejszej sprawie żadna ze stron nie wносиła o powtórzenie tych dowodów, dlatego Sąd Okręgowy nie przesłuchiwał ponownie ww. osób. Wskazać trzeba, że Sąd może oprzeć się na zeznaniach świadków i stron, składanych w innych sprawach (vide wyrok Sądu Najwyższego z 20 czerwca 2012 r., I UK 140/12, OSNP 2013/13-14/160, LEX nr 1211542).

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. 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.

Zdaniem Sądu I instancji, wyniki postępowania dowodowego potwierdzają słuszność stanowiska ZUS, że wobec niezastosowania przez pracodawcę właściwych kryteriów podziału środków, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wartość świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia i dofinansowania do wypoczynku urlopowego

organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), otrzymanych przez pracowników, w tym W. Z., w latach 2010 - 2012 stanowi podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z art. 86 ust. 2 pkt 2 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych ZUS ma prawo do przeprowadzania kontroli prawidłowości i rzetelności obliczania, potrącania i opłacania składek oraz innych składek i wpłat, do których pobierania zobowiązany jest Zakład. W celu realizacji tego obowiązku organ rentowy może również weryfikować, czy wypłata dokonana z zfsś w istocie nie stanowi odpłatności za pracę, a zatem nie spełnia funkcji wynagrodzenia, a tym samym może badać, czy przyznawanie świadczeń z ZFŚS zostało dokonane z zachowaniem regulaminu zfsś i kryterium socjalnego którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Odnosząc się do wyroku Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 14 czerwca 2013 r., w sprawie III AUa 1299/12, na który powołał się płatnik, Sąd Okręgowy stwierdził, iż ZUS nie ma uprawnień do ingerencji w zasady podziału należności wypłacanych przez zfsś, jednak stanowisko to nie może zostać przyjęte bezwarunkowo. Obowiązek opłacenia składki na ubezpieczenie społeczne odnosi się bowiem do przychodu. Wprawdzie pojęcie to nie jest synonimem wynagrodzenia za pracę, jednak analiza całego katalogu wyłączeń z podstawy wymiaru składek, pozwala na przyjęcie, że ustawodawca nie dostrzega potrzeby ich pobrania od świadczeń, których natura abstrahuje od cechy odpłatności za pracę. Aspekt ten, obok oceny czy środki zostały wydatkowane na jeden z przejawów działalności socjalnej i czy pochodziły z zfsś, wyznacza inną płaszczyznę kontrolną ZUS. Oznacza to, że organ rentowy może również weryfikować, czy dokonana wypłata w istocie nie stanowi odpłatności za pracę, a zatem nie spełnia funkcji wynagrodzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, to na płatniku spoczywa ciężar dowodu, iż przyznawane zatrudnianym przez niego pracownikom świadczenia z zfsś – były przyznawane zgodnie z zasadami przewidzianymi w art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i w związku z tym ich wartość nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia. Pracodawcy gospodarują środkami funduszu socjalnego wyłącznie na podstawie regulaminu, który muszą mieć bez względu na to, czy fundusz tworzą obowiązkowo, czy dobrowolnie. W regulaminie tym określa się przede wszystkim zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz warunki korzystania ze świadczeń finansowanych z jego środków (art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.).

Pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu – tak SN w wyroku z 20 sierpnia 2001 r. (I PKN 579/00, OSNP 2003, Nr 14, poz. 331).

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych pozwala na finansowanie z niego tylko tych rodzajów działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”. Działalność socjalna to usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w 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 (art. 2 pkt 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art. 8 ust. 1 cyt. ustawy ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu - tzw. kryterium socjalne.

W celu oceny, czy zostało zachowane kryterium socjalne, Sąd Okręgowy dokonał analizy kwot z zfsś, przyznawanych nie tylko W. Z., lecz także innym pracownikom Spółki a następnie badał, czy wysokość tych kwot odpowiada zasadzie określonej w art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, tj. zasadzie uzależnienia tych kwot od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zdaniem Sądu, analiza sposobu przyznawania świadczeń z zfsś, porównanie kwot wypłacanych poszczególnym pracownikom z ich sytuacją rodzinną i majątkową, prowadzi do wniosku, iż płatnik składek nie zachowywał reguł przyznawania świadczeń, wskazanych w regulaminie zfsś, nie badał dokładnie sytuacji socjalnej pracowników, co prowadziło do faktycznego przyznawania świadczeń z pominięciem kryterium socjalnego, a tylko w oparciu o wysokość zarobków w Spółce i w niektórych przypadkach także w oparciu o krótki staż pracy. Szczegółowe dane w tym zakresie zostaną podane w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Okręgowy stwierdził, że w sprawie poza sporem było, iż u odwołującego płatnika w został stworzony Regulamin zfsś. Regulamin ten uzależniał wypłatę wszystkich świadczeń od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Wymagał złożenia wniosku o przyznanie świadczenia.

Poza sporem było to, iż W. Z. w latach 2010-2012 wypłacono: świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, Bożego Narodzenia i „wczasy pod gruszą” w wysokości wynikającej z zaskarżonej decyzji. Poza sporem jest, że ubezpieczony nie składał wniosków o przyznanie świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia i Świąt Wielkanocnych.

Taka sama sytuacja dotyczy też pozostałych pracowników Spółki (...). Z akt kontroli ZUS, zeznań prezesa zarządu Spółki, K. W. (1) oraz zeznań świadków i poszczególnych ubezpieczonych, w sprawach ich dotyczących, wynika też jednoznacznie, że pisemne wnioski składane były jedynie o „wczasy pod gruszą” i o dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży, przy czym wnioski te nie zawierały żadnych danych o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Natomiast nie składano wniosków o świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych, z okazji Świąt Bożego Narodzenia i z okazji Dnia Kobiet. Oznacza to, że nie zachowano wymogu przewidzianego w § 8 ust. 2 i § 11 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, a więc przyznawanie tych świadczeń następowało z naruszeniem ww. Regulaminu. Sytuacji tej nie zmienia fakt, iż świadek E. O., która zajmowała się ZFŚS zeznała, iż pracownicy pytali ją o to, czy będą świadczenia z okazji Świąt i Dnia Kobiet, bowiem Regulamin wymagał pisemnego wniosku. Nadto, co zostanie wyjaśnione poniżej, zarządzenia prezesa zarządu w sprawie zasad wypłaty świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, z okazji Świąt Bożego Narodzenia, z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie, były sprzeczne z § 8 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, gdyż wprowadzały zależność wysokości świadczenia tylko od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w zakładzie.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko ZUS, iż pracodawca przy przyznawaniu świadczeń z zfsś nie stosował kryterium socjalnego. Zauważył, że Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. posiada zakłady w R., O., M., P. i O.. Biuro Spółki mieści się w R.. Ze zgodnych zeznań stron oraz świadków E. O., W. K. (2) i K. J. wynika natomiast, że w Spółce nie było komisji socjalnej, a kwestiami związanymi z wypłatą z zfsś zajmowała się kierownik kadr i administracji – E. O.. Płatnik wywodził, że jest to prawidłowe, bowiem w 2000 r., w czasie zebrania załóg poszczególnych zakładów odwołującej Spółki, została ona wybrana jako przedstawiciel załogi w celu ich reprezentowania we wszystkich sprawach pracowniczych. Na tę okoliczność złożył protokoły zebrania załogi poszczególnych zakładów (k. 70A akt III U 1034/15). Odnosząc się do tej kwestii Sąd Okręgowy uznał, iż wprawdzie nie ma w nich oddzielnego zapisu, aby E. O. była wybrana jako przedstawiciel załogi w sprawach ZFŚS, lecz z uwagi na ogólny zapis o wyborze przedstawiciela załogi w celu reprezentowania jej interesów można uznać, iż obejmuje to także kwestie związane z zfsś.

Z zarządzenia Prezesa PHU (...)/2007 z 28 grudnia 2007 r. (k. 48 akt III U 1034/15) wynika, że E. O., W. K. (1) i K. J. zostali powołani w skład Komisji ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej pracownikom niepełnosprawnym z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Poza sporem jest natomiast, że w Spółce nie została zaś powołana komisja socjalna.

Zdaniem Sądu Okręgowego, wyniki postępowania dowodowego wskazują, iż odwołująca Spółka, przyznając pracownikom świadczenia z zfsś, w tym W. Z., nie stosowała zasad regulaminu zfsś, nie stosowała też kryterium socjalnego i nie badała dokładnie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych.

Z akt kontroli ZUS oraz z zarządzeń prezesa, składanych przed Sądem wynika, iż prezes zarządu odwołującej Spółki kwestię przyznawania świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, Świąt Wielkanocnych, Dnia Kobiet,

dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie w ramach urlopu wypoczynkowego (wczasy pod gruszą), uregulował w zarządzeniach. Z ich treści jednoznacznie natomiast wynika, że jedynym kryterium różnicowania świadczeń była wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia brutto w miesiącu wskazanym w zarządzeniu. Były ustalone progi wynagrodzenia, od których ściśle zależała wysokość przyznanego świadczenia. Nadto z zarządzeń wynikało, że kierownik kadr ma sporządzić listę, przy czym lista ta służyła jedynie pokwitowaniu odbioru świadczeń pieniężnych. Ww. zarządzenia prezesa zarządu były sprzeczne z § 8 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, gdyż wprowadzały zależność wysokości świadczenia i dofinansowania tylko od otrzymywanego wynagrodzenia brutto w zakładzie.

Z powyższych zarządzeń wynika jednoznacznie, że wysokość świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkanocnych, z okazji Świąt Bożego Narodzenia i z okazji Dnia Kobiet oraz dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie była co do zasady uzależniona od wynagrodzenia pracownika w Spółce. Wprowadzono progi dochodowe i przyznawano świadczenia stosownie do wysokości wynagrodzenia brutto osiąganego w Spółce. Powyższe potwierdza też analiza kwot przyznawanych poszczególnym pracownikom i ich porównanie z wysokością zarobków w Spółce, przedstawionymi wyżej zarządzeniami Prezesa Spółki oraz sytuacją rodzinną i majątkową, wynikającą z przesłuchania poszczególnych pracowników. Szczegółowe przykłady w tym względzie zostaną podane w dalszej części uzasadnienia.

Sąd Okręgowy w toku postępowania na okoliczność zasad stosowanych przez odwołującą Spółkę przy przyznawaniu świadczeń z zfsś przesłuchał w charakterze strony K. W. (1) oraz świadków: E. O., W. K. (2), K. J. i K. W. (2). Stwierdził, że z ich zgodnych zeznań wynika, iż w spółce nie działała komisja socjalna, a pracownicy nie składali pisemnych wniosków o przyznawanie świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, Ś. Wielkanocnych i Dnia Kobiet. Oznacza to, że nie stosowano wymogu § 11 ust. 1 Regulaminu ZFŚS, który mówi o składaniu pisemnego wniosku o wszystkie świadczenia z ZFŚS. Z zeznań ww. osób i dokumentacji Spółki zawartej w aktach kontroli wynika, że takie pisemne wnioski składano jedynie co do dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) i dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży. Zdaniem Sądu Okręgowego, przy przyznawaniu wszystkich ww. świadczeń i dofinansowań nie badano kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W ocenie Sądu Okręgowego, wyniki postępowania dowodowego wskazują, iż przy przyznawaniu świadczeń z zfsś w postaci: świadczenia pieniężnego z okazji Bożego Narodzenia, świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Wielkanocnych i dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) oraz świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet, jedynym kryterium, od którego zależała wysokość świadczenia i dofinansowania, była wysokość zarobków brutto pracownika w Spółce. Nie brano zaś pod uwagę wysokości dochodów rodziny pracownika, w tym współmałżonka, mimo że do tego kryterium odwołuje się regulamin zfsś, skoro mówi o sytuacji socjalnej pracownika. Nie brano też pod uwagę tego, czy dana osoba otrzymuje dodatkowo emeryturę lub rentę oraz dochodów dzieci pozostających z pracownikiem we wspólnym gospodarstwie domowym. Co więcej, analiza materiału dowodowego wskazuje, iż pracodawca nie miał wiedzy w kwestii otrzymywania przez pracowników i ich małżonków renty czy emerytury i ich wysokości, a także o ilości osób pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Powyższe oznacza, iż przyznając ww. świadczenia z ZFŚS faktycznie nie stosowano procedur i zasad, określonych w regulaminie zfsś i kryterium socjalnego. Z zeznań K. W. (1) i K. W. (2) wynika też, że przyznając dofinansowanie do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży, nie badano sytuacji socjalnej pracownika, bowiem przyjęto zasadę, iż jest to dofinansowanie pokrywające w całości koszt wypoczynku dziecka. Jedynie w incydentalnych przypadkach kwota dofinansowania była mniejsza od kosztu wyjazdu i dotyczyło to dużych sum, np. biletów lotniczych do USA. Z ich zeznań wynika, że przed przyznaniem dofinansowania nie żądano dokumentów dotyczących sytuacji materialnej i socjalnej pracownika, wychodząc z założenia, że wynagrodzenia pracowników w Spółce są niskie, a wniosków o dofinansowanie było niewiele. Szczegółowa argumentacja w tym zakresie zostanie przedstawiona w dalszej części uzasadnienia.

Sąd pierwszej instancji miał na uwadze, że w wyroku z 20 czerwca 2012 r. (I UK 140/12, OSNP 2013/13-14/160) Sąd Najwyższy wskazał, iż postanowienia regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wydane na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych są wiążące w zakresie określającym tryb przyznawania pracownikom świadczeń, w sposób uwzględniający indywidualną ocenę każdego przypadku w odniesieniu do ustanowionych kryteriów. Pominięcie tego trybu powoduje, że przyznane świadczenia nie mogą zostać uznane za 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a to oznacza, że posiada moc wiążącą zarówno w zakresie dotyczącym kryteriów podziału środków funduszu świadczeń socjalnych, jak i w zakresie ustanowionego w nim trybu przyznawania tych świadczeń pracownikom, uwzględniającego indywidualną ocenę każdego przypadku według przyjętych kryteriów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 19 sierpnia 2015 r., III AUa 1018/14, LEX nr 1916602).

Sąd Okręgowy wskazał, że przesłuchał E. O. (k. 50-56 akt III U 1034/15), a z jej zeznań wynika, iż przeprowadzała całą procedurę, dotyczącą przyznawania świadczeń i dofinansowań z (...). Świadek zeznała, iż pracuje w Spółce (...) na stanowisku kierownika kadr i administracji. Zeznała też, że przyznawanie świadczeń z okazji Bożego Narodzenia, Ś. Wielkanocnych i z okazji Dnia Kobiet odbywało się w taki sam sposób. Podstawą wypłaty była lista, sporządzona przez nią. Na liście wskazano nazwisko pracownika i kwotę świadczenia pieniężnego. Lista ta była następnie przedstawiana prezesowi, K. W. (1), który wydawał dyspozycję wypłaty. Pytana o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) zeznała, że pracownicy Spółki (...) składali do niej wnioski o takie dofinansowanie, we wniosku wskazywali termin i miejsce urlopu. Po jego otrzymaniu, na wniosku w części „decyzja prezesa” wypełniała dane o wysokości dofinansowania i albo sama (w razie nieobecności prezesa) podpisywała wniosek w części obejmującej kwotę do wypłaty, albo część tę podpisywał prezes K. W. (1) lub K. W. (2), zajmujący w spółce stanowisko dyrektora zarządzającego.

W toku postępowania odwołująca Spółka starała się przekonywać, że przyznając kwoty z ZFŚS, kierowano się sytuacją socjalną pracownika, tj. badano sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Wskazywano przy tym, iż kwoty były przyznawane we współpracy z przedstawicielem załogi (E. O.), a zarówno prezes Spółki, jak i E. O. znali sytuację poszczególnych pracowników, bowiem pracownicy są zatrudnieni od wielu lat, a ich sytuacja nie zmienia się znacząco. Uzasadniając tezę o znajomości sytuacji poszczególnych pracowników wskazywali również, iż E. O. rozmawiała z pracownikami, korzystała też z wiedzy o pracownikach, posiadanej przez W. K. (2) i K. J., członków komisji ds. rozpatrywania wniosków celem przyznania pomocy indywidualnej pracownikom niepełnosprawnym z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Podnosili również, że wiedzę o pracownikach – osobach niepełnosprawnych – posiadają z danych zawartych w składnych przez takie osoby wnioskach o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takiej treści zeznanie złożyła również E. O.. E. O., pytana o to, od czego zależała wysokość przyznanej kwoty wskazała, że od wynagrodzenia pracownika w spółce. Wprawdzie jednocześnie podkreślała, iż nie był to jedyny element, gdyż przygotowując listę, brała pod uwagę sytuację rodzinną, materialną i zdrowotną danej osoby, lecz zdaniem Sądu, analiza wysokości świadczeń nie potwierdza tego.

Odnosząc się do powyższej kwestii Sąd Okręgowy podkreślił, iż z zeznań E. O., W. K. (2) i K. J. (k. 50-56 akt III U 1034/15) wynika, że nie rozmawiali oni ze wszystkimi pracownikami, lecz jedynie z niektórymi. Nadto były to rozmowy prowadzone jedynie „przy okazji” spotkań służbowych w miejscu pracy danej osoby, a więc z natury rzeczy dostarczające tylko wrywkowych danych o sytuacji danej osoby. Zauważył, że skoro E. O., W. K. (1) i K. J. pracowali w R., to mogli mieć częstszy kontakt co najwyżej z pracownikami wykonującymi czynności w R.. Pracownicy ci stanowią jednak tylko nikłą część osób zatrudnionych w spółce (...). Nadto z zeznań ww. osób wynika, że rozmawiając

z pracownikami, nie dopytywali dokładnie np. o wysokość zarobków współmałżonka danej osoby, nie pytali też o pobieranie renty czy emerytury i jej wysokość, czy też o ilość osób we wspólnym gospodarstwie domowym.

E. O., W. K. (1) i K. J. czynności wykonywali w biurze Spółki w R., a pracownicy byli zatrudnieni w biurze spółki w R., w sklepie w O. przy ul. (...) oraz w zakładach poza O.: w O., w P. i w M.. Skoro więc E. O. pracę świadczyła w R., a znaczna część pracowników była zatrudniona poza O., to oczywistym jest, że ich kontakty nie mogły być częste. To samo należy odnieść do kontaktów pracowników z W. K. i K. J.. Potwierdzają to zeznania innych ubezpieczonych. Przykładowo, w sprawie III U 1011/15 L. J., pracujący w P., zeznał, że rozmawiał z E. O. rzadko, kilka razy w roku. T. O., pracująca w M. zeznała w sprawie III U 1053/15, że z E. O. rozmawiała trzy razy w roku. Są też osoby, które zeznały, że nikt z nimi nie rozmawiał na temat ich sytuacji rodzinnej i majątkowej, np. R. S. w sprawie III U 1073/15 i T. N. w sprawie III U 1049/15.

E. O. wskazywała, że posiłkowałą się wiedzą o sytuacji socjalnej, którą posiadali W. K. (1) i K. J.. Podnieść jednak należy, że także W. K. (1) zeznała, iż z pracownikami zatrudnionymi poza O. spotykała się tylko kilka razy w roku, przy okazji wyjazdów służbowych: dwa razy w roku dowoziła leki, czasami jeździła na kontrole aby sprawdzić, czy apteczki są prawidłowo zaopatrzone i czy nie ma przeterminowanych leków. Zarówno E. O., jak i W. K. (1) oraz K. J. zeznali nadto, że nie pytali wszystkich pracowników wprost o dochody małżonka. Z zeznań ubezpieczonych, składanych w innych tożsamyh sprawach, wynika, że pracownicy przy okazji tych rozmów nie informowali o wysokości zarobków współmałżonków czy dzieci, nie informowali też o posiadaniu renty czy emerytury. Taka sytuacja zachodzi przykładowo, w przypadku B. L., zeznającej w sprawie III U 1032/15 i E. L. (2) w sprawie III U 1031/15. Co znaczące, ubezpieczeni wskazywali, że z E. O. rozmawiali ogólnie o zdrowiu i sytuacji, a pytani, co odpowiadali na pytanie, jak im się wiedzie, posługiwali się sformułowaniami ogólnymi, takimi jak: dobrze (B. M. III U 1047/15), raczej dobrze (Z. M. (1)), przeciętnie (I. N. – III U 1050/15), ciężko (S. N. (1) III U 1051/15). W tej sytuacji logicznym jest wniosek, że zarówno E. O. jak i W. K. (1) oraz K. J. mogli posiadać jedynie bardzo ogólną wiedzę na temat sytuacji danej osoby. Z kolei M. M. (1) w sprawie III U 1037/15 zeznał, że rozmawiał z nim prokurent (K. W. (2)), przy przyjmowaniu go do pracy. K. W. (2) zeznał zaś, że nie brał udziału w przyznawaniu konkretnych kwot świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, z okazji Ś. Wielkanocnych i z okazji Dnia Kobiet.

Płatnik składek wywodził, że ustalając sytuację socjalną pracowników, brano pod uwagę dane zawarte we wnioskach o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Takiej treści zeznania złożył też K. W. (1), K. W. (2) oraz świadkowie: E. O., W. K. (1) i K. J.. Na poparcie powyższej tezy płatnik składał do akt sprawy wnioski osób, które uznane były za osoby niepełnosprawne.

Odnosząc się do tej kwestii, Sąd Okręgowy wskazał, że wnioski o przyznanie pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych składały tylko osoby niepełnosprawne, a więc tylko część pracowników. Nadto, zdaniem Sądu, wnioski pracowników o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych dają tylko szczątkową wiedzę na temat sytuacji danej osoby. Należy też zauważyć, że wnioski pracowników o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych noszą różne daty i wskazują dochód w różnych miesiącach, także w tych, które nie były brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń z zfsś. We wnioskach tych w pkt 8 znajduje się poz. „Dochód wnioskodawcy”. Ubezpieczeni, przesłuchiwani na okoliczność sporządzania takich wniosków zeznawali, że wpisywali albo swoje wynagrodzenie w spółce netto, albo średni dochód na jednego członka rodziny. Swoje wynagrodzenie netto wpisał np. D. S. w sprawie III U 1072/15, A. S. w sprawie III U 1074/15, F. K. w sprawie III U 1015/15, J. M. (1) w sprawie III U 1046/15 czy T. O. w sprawie III U 1053/15, która w tym wniosku podała liczbę członków rodziny 1, chociaż mieszkała z mężem. Niektórzy pracownicy zeznali, iż wpisywali średni dochód w rodzinie, np. Z. M. (2) w sprawie III U 1042/15, U. M. w sprawie III U 1035/15. Z zeznań ubezpieczonych wynika, iż składając wnioski o pomoc z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych nie uwzględniali w tych wnioskach wszystkich przychodów swoich (np. renty) i swoich małżonków czy dzieci – np. J. M. (2) w sprawie III U 1041/15, J. M. (1) w sprawie III U 1046/15.

Nadto z zeznań E. O. i K. W. (1) wynika, że przy przyznawaniu kwot z zfsś nie brano pod uwagę średniego dochodu na jednego członka rodziny, a to potwierdza tezę o niebadaniu przychodów pozostałych członków rodziny pracownika.

Sąd Okręgowy zauważył, że z zarządzeń prezesa, dotyczących świadczeń pieniężnych z okazji Bożego Narodzenia, z okazji świąt Wielkanocnych, z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie jednoznacznie wynika, iż brano pod uwagę przychód pracownika w zakładzie w konkretnym miesiącu brutto a nie dochód, czy średni dochód w rodzinie, dlatego kwoty wskazane we wnioskach o przyznanie indywidualnej pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, są w tym kontekście nieprzydatne.

E. O. twierdziła, że korzystała z wiedzy W. K. (2) i K. J.. Jednocześnie jednak z zeznań ww. osób wynika, że każdorazowo, przyznając świadczenia, nie zapoznawali się oni z wnioskami osób niepełnosprawnych o wypłatę pomocy z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że trudno uznać, aby pracodawca i E. O. znali sytuację socjalną i materialną pracowników, na którą składa się przecież nie tylko wynagrodzenie pracownika, ale także dochody współmałżonka i ewentualnie dzieci pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zawarte w wyroku z 8 maja 2002 r., I PKN 267/01, w którym stwierdził, iż w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest zawarta zasada przyznawania ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z funduszu według kryteriów o charakterze wyłącznie socjalnym, tj. uzależnionych co do zasady i wysokości od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Z tego zaś punktu widzenia nie może być obojętne to, czy i jakie dochody osiąga pracownik poza zakładem pracy, w którym ubiega się o świadczenie oraz jaka jest sytuacja życiowa wszystkich członków jego rodziny, z którymi prowadzi wspólne gospodarstwo domowe. Jeżeli więc przyznawanie świadczeń jest uzależnione od wymienionych wyżej kryteriów, to oczywiste staje się, że sytuacja pracownika lub innej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu wymaga każdorazowo wyjaśnienia, ustalenia i oceny.

Kryterium socjalne, o którym mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, wyraźnie wiąże zasadę korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Istnieje bowiem ścisły związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną, sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Im sytuacja osoby uprawnionej jest trudniejsza, tym wyższe przysługuje jej świadczenie. Tym samym o spełnieniu kryterium socjalnego nie może być mowy bez indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby (tak np. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, III AUa 2090/14, LEX nr 1798697, wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 12 maja 2015 r., III AUa 2783/13, LEX nr 1762077).

Wprawdzie prezes Spółki, K. W. (1), przed Sądem zaprzeczał, aby wysokość świadczeń i dofinansowania (czasy pod gruszą i dofinansowanie do wypoczynku dzieci i młodzieży) z zfsś zależała tylko od zarobków pracownika w Spółce, lecz Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom K. W. (1) i świadków E. O., W. K. (2) i K. J. w tym zakresie. Sąd wskazał, że K. W. (2), przesłuchiwany w ZUS zeznał, że nie badano sytuacji socjalnej pracowników a świadczenia z zfsś były wypłacane wg wysokości wynagrodzenia pracownika w zakładzie pracy, zaś szczegółowe zasady wypłaty regulują zarządzenia prezesa Spółki.

Składając zeznania w ZUS, świadek K. W. (2) nie wspominał też o przeprowadzaniu z pracownikami rozmów dotyczących ich sytuacji materialnej, rodzinnej i zdrowotnej. Nawet gdyby takie rozmowy były przeprowadzane, to – jak już wskazano wyżej – nie dawały one właściwego obrazu sytuacji socjalnej danej osoby. Przypadkowe rozmowy z pracownikami nie mogą dać pełnego obrazu sytuacji socjalnej pracownika.

Taka sytuacja zachodzi zarówno w przypadku W. Z., jak i w przypadku pozostałych pracowników Spółki.

Takie sytuacje dotyczą też innych pracowników Spółki (...). Przykładowo, w zeznań E. L. (1), składanych w sprawie IIIU 1034/15 wynika, iż w latach 2010-2012 sytuacja jego rodziny zmieniała się, bowiem jego żona w pewnych okresach pracowała, a w pewnych pozostawała bez pracy, przy czym ubezpieczony nie potrafił dokładnie wskazać tych okresów zatrudnienia żony. W sprawie III U 11051/15 S. N. (1) zeznał, że we wspólnym gospodarstwie domowym pozostawał z żoną i niepracującym synem, który w 2011 r. wyjechał. Takie zmiany w wysokości przychodu czy w liczbie osób

prowadzących wspólne gospodarstwo domowe oznaczają zmianę sytuacji socjalnej, gdyż w sposób oczywisty wpływają na wysokość kwoty, którą można przeznaczyć na utrzymanie każdej z osób w rodzinie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy nie dał wiary zeznaniom K. W. (1), K. W. (2) oraz E. O. co do tego, iż przy przyznawaniu świadczeń badano sytuację socjalną każdego z pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego, jedynym czynnikiem, który decydująco wpływał na wysokość przyznanego świadczenia z okazji Bożego Narodzenia, świadczenia pieniężnego z okazji Ś. Wielkanocy, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet i dofinansowania wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) była wysokość przychodu pracownika w Spółce. Świadczą o tym m.in. zeznania E. O. oraz K. W. (1), z których wynika, że żadnemu z pracowników nie przyznano kwot innych, niż wynikało to z jego zarobków w granicach określonych Zarządzeniami prezesa w tym zakresie. Potwierdza to analiza wysokości przyznawanych kwot z kwotami wymienionymi w Zarządzeniach prezesa.

Jaskrawym dowodem na to, że nie stosowano kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ust.1 ww. ustawy, jest okoliczność, że małżonkom pracującym w (...) przyznawano świadczenia socjalne w różnych wysokościach.

Gdyby więc rzeczywiście badano sytuację socjalną wszystkich pracowników – tak jak to wskazywał K. W. (1) i E. O., to małżonkowie powinni byli otrzymać takie same kwoty świadczeń, bowiem ich sytuacja socjalna jest taka sama.

Sąd Okręgowy zauważył, że z zeznań świadków E. O., W. K. (2), K. J., K. W. (2) i K. W. (1) wynikało, iż przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS nie badano, czy dana osoba pobiera rentę lub emeryturę. Nie brano więc pod uwagę faktu, iż dana osoba, oprócz wynagrodzenia ze spółki (...), posiada też inne źródła przychodu, ani tego, czy mieszkające razem z nim dzieci posiadają własne źródło przychodu. Tymczasem, przykładowo, taka sytuacja miała miejsce w przypadku J. K. (1), który miał dwa źródła dochodu: wynagrodzenie z (...) oraz rentę. Przy przyznawaniu świadczeń brano pod uwagę jedynie wysokość jego wynagrodzenia. Jest to o tyle znaczące, że przy uwzględnieniu jego dochodów z renty, wysokość jego świadczeń byłaby niższa. Ponadto o tym, że nie brano pod uwagę sytuacji materialnej pracowników przy przyznawaniu świadczeń, świadczy, zdaniem Sądu, to, że odwołujący nie uwzględniał dodatkowych dochodów pracownika oraz wysokości zarobków małżonków swych pracowników. Przykładowo K. J. (w sprawie III U 1014/15) uzyskiwał świadczenia socjalne w wysokości adekwatnej do osoby, która uzyskuje dochód w wysokości do 2.000 zł lub 2.500 zł, w zależności od okresu i wysokości jego zarobków w A.. Tymczasem w spornym okresie zarówno on jak i jego żona otrzymywali także emerytury. Okoliczność ta nie była brana pod uwagę przy ocenie wysokości jego dochodów oraz sytuacji materialnej. Gdyby bowiem pracodawca uwzględnił ten fakt – to świadczenia socjalne winny być przyznane w niższej wysokości. Podobna sytuacja zachodzi w przypadku J. M. (1) (III U 1046/150), który pobierał rentę. Z zestawienia jego wynagrodzeń (k. 26 akt III U 1046/15) i list świadczeń wynika, iż w miesiącach, które brano pod uwagę zgodnie z zarządzeniami prezesa, osiągał wynagrodzenia poniżej 2.000 zł (za wyjątkiem października 2010 r.) i otrzymywał świadczenia w najwyższej wysokości. Gdyby pracodawca uwzględnił fakt pobierania przez niego renty – to wówczas przekroczyłby pierwszy próg dochodowy, wynikający z zarządzeń i świadczenia socjalne winny być przyznane w innej wysokości.

Analiza list pracowników otrzymujących świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia doprowadziła Sąd Okręgowy do wniosku, że niektórzy pracownicy otrzymywali świadczenia w wysokości niższej niż minimalna, przewidziana w Zarządzeniach Prezesa. Dotyczy to S. D., D. Z., P. P., Z. K., M. M. (1), G. D., Z. K., D. K., P. Ż.. E. O. pytana o powód przyznania znacznie niższych kwot nie potrafiła tego wyjaśnić, a przecież to ona sporządzała listy pracowników i proponowała przyznanie konkretnych kwot. Także K. W. (1) nie potrafił dokładnie określić, jakie okoliczności zdecydowały o przyznaniu ww. osobom tych konkretnych kwot. Z jego zeznań, składanych 11 kwietnia 2016 r. wynika jednak, że brano w tych przypadkach pod uwagę m.in. staż pracy w zakładzie. Sąd dał wiarę tym zeznaniom, albowiem znajdują one potwierdzenie w analizie daty rozpoczęcia pracy przez ww. osoby. Przykładowo Z. K. (III U 1017/15) został bowiem zatrudniony od 1 marca 2012 r. i z tytułu Świąt Wielkanocnych w marcu 2012 r. otrzymał kwotę zaledwie 100 zł, choć z zarządzenia prezesa Nr 2 wynika, że przy swoich dochodach powinien otrzymać kwotę 500 zł. Analogiczna sytuacja występuje u G. D. (III U 1002/15), który został zatrudniony

1 października 2012 r., D. K. zatrudnionego od 1 listopada 2012 r. i P. Ż. zatrudnionego od 4 kwietnia 2012 r. Uzasadnionym jest więc wniosek, że m.in. w ich przypadku na wysokość świadczenia miał też wpływ krótki staż pracy w spółce.

Sąd Okręgowy zauważył, że wprawdzie zarządzenie prezesa Nr (...) określało jako minimalną kwotę świadczenia z okazji Bożego Narodzenia na sumę 450 zł, to analiza list wypłat wskazuje, że faktycznie jako minimalną – co do zasady przyjęto kwotę świadczenia w wysokości 430 zł, bowiem żaden z pracowników nie otrzymał sumy 450 zł. K. W. (1), odnosząc się do powyższej kwestii zeznał, że skoro żadna osoba nie otrzymała kwoty 450 zł, to oznacza, że minimalną kwotą było 430 zł, a w zarządzeniu jest pomyłka, do której doszło przy jego przepisywaniu.

W toku postępowania Sąd Okręgowy zobowiązał płatnika do wskazania wysokości wynagrodzeń pracowników w miesiącach, które – zgodnie z zarządzeniami prezesa, były brane pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń i dofinansowania. Wprawdzie w zestawieniu tym – z uwagi na tajemnicę wysokości zarobków – nie wskazano nazwisk pracowników, lecz każda osoba ma przypisany numer porządkowy, co pozwala na zidentyfikowanie pracownika. W każdej ze spraw zostało bowiem jednocześnie złożone zestawienie zarobków, obejmujące tylko jednego konkretnego pracownika, a wskazany tam nr porządkowy pracownika odpowiada numerowi na liście ogólnej. Porównanie kwot widniejących w tych zestawieniach z progami dochodowymi w zakładzie, wynikającymi z zarządzeń prezesa wskazuje, iż pracownicy otrzymywali pieniądze z okazji Świąt Wielkanocnych, Świąt Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet oraz dofinansowanie wypoczynku urlopowego organizowanego przez uprawnionego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) w takiej wysokości, jaka odpowiadała wysokości zarobków w zakładzie i progom dochodowym w zarządzeniach. Różnej wysokości świadczenia otrzymali w 2010 r. małżonkowie I. i S. N. (2). I. N. otrzymała świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w 2010 r. w kwocie 480 zł a S. N. (1) w kwocie 430 zł. Z zestawienia zarobków I. N. wynika, iż jej wynagrodzenie brutto w październiku 2010 r. wyniosło 2.852 zł (i mieściło się w II progu z zarządzenia prezesa), a z zestawienia zarobków S. N. (1) wynika, iż jego wynagrodzenie brutto w październiku 2010 r. wyniosło 3.252 zł (i mieściło się w III progu z zarządzenia prezesa).

O pominięciu sytuacji socjalnej pracowników, a kierowaniu się tylko wysokością ich zarobków w zakładzie świadczy zdaniem Sądu też fakt, iż pracownicy otrzymywali świadczenia pieniężne w mniejszej wysokości, chociaż ich sytuacja socjalna była gorsza od sytuacji innych pracowników. Tytułem przykładu można wymieni M. M. (2). Z jego zeznań, składanych w sprawie III U 1045/15 wynika, że we wspólnym gospodarstwie domowym pozostawał z niepracującą żoną oraz dziećmi. Z zestawienia jego zarobków (k. 27 akt III U 1045/15) wynika natomiast, iż jego wynagrodzenie brutto w lutym 2010 r. wyniosło 2.552 zł i mieściło się w II progu z Zarządzenia prezesa, dlatego otrzymał świadczenie pieniężne z okazji świąt Wielkanocnych w kwocie 380 zł. Jego wynagrodzenie w październiku 2010 r. wyniosło więcej - 3.252 zł (mieściło się w III progu z Zarządzenia prezesa), dlatego otrzymał świadczenie pieniężne z okazji Bożego Narodzenia w 2010 r. w kwocie 430 zł, tj. najniższej z możliwych. Podobna sytuacja nastąpiła w lutym i w październiku 2011 r. oraz w lutym i październiku 2012 r. Tymczasem, biorąc pod uwagę fakt, iż M. M. (3) był jedyną osobą pracującą w rodzinie, należałoby oczekiwać, iż otrzyma świadczenia w najwyższej wysokości. Nadto jego sytuacja w latach 2010-2012 nie zmieniała się istotnie, a mimo tego otrzymywał świadczenia z zfsś w wysokości odpowiadającej różnym progom dochodowym w zakładzie. Powyższe świadczy o tym, że wysokość kwot z zfsś faktycznie zależała od wysokości zarobków w zakładzie.

Analiza wykazów zarobków pozostałych pracowników również wskazuje, iż ich wynagrodzenie w spółce (...) zmieniało się, co powodowało przechodzenie do wyższego lub niższego progu dochodowego i zawsze otrzymywali świadczenia pieniężne przynależne konkretnym progom dochodowym zarobków, wskazanym w zarządzeniach prezesa (przykładowo J. M. (3) w sprawie III U 1039/15 czy D. O. w sprawie III U 1052/15). Z wykazu zarobków (k. 27 akt III U 1052/15) wynika, iż wynagrodzenie D. O. w miesiącach, które były brane pod uwagę, zgodnie z zarządzeniami prezesa, kształtowało się od 1.652 zł do 3.302 zł a analiza list wypłat świadczeń z zfsś wskazuje, iż otrzymywała ona świadczenia należne wg progów dochodowych, w których kształtowało się jej wynagrodzenie. Wynagrodzenie J. M. (3) wynosiło zaś od 2.452 zł do 3.852 zł i w różnych okresach odpowiadało II lub III progowi dochodowemu z zarządzeń

prezesa. Wynagrodzenie P. M. (sprawa III U 1044/15) kształtowało się od 2.402 zł do 4.052 zł i odpowiadało II lub III progowi dochodowemu z Zarządzeń prezesa.

Analiza wykazów zarobków pracowników i wysokości świadczeń wskazuje też, że płatnik nie uwzględniał faktu posiadania przez pracownika jeszcze innych dochodów, oprócz wynagrodzenia za pracę. Posiadanie takich dochodów niewątpliwie wpływało zaś na ocenę sytuacji socjalnej pracownika. Dotyczy to m.in. E. M. (sprawa III U 1040/15). Z zestawienia jego zarobków (k. 34 akt III U 1040/15) wynika, iż nie przekraczało ono 2.000 zł, zaś z list pracowników otrzymujących pomoc finansową z zfsś wynika, iż otrzymywał on świadczenia w kwocie najwyższej, gdyż jego zarobki mieściły się zawsze w I (najniższym) progu dochodowym. Tymczasem, jeśli byłby uwzględniony fakt pobierania przez niego renty, musiałoby to skutkować przyznawaniem mu świadczeń w mniejszej kwocie, niż je faktycznie otrzymał. Z zeznań stron oraz naniesień dokonanych ołówkiem przez pracownika ZUS na listach pracowników otrzymujących świadczenia pieniężne wynika, iż renty pobierali też m.in. J. M. (4), H. S., W. B., J. M. (2), S. P., J. K. (1), J. W.. Wszyscy oni otrzymali świadczenia pieniężne z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia w najwyższej kwocie. Podobnie należy odnieść się do faktu, iż niektórzy pracownicy pobierali emeryturę (np. J. K. (2), K. J., W. K. (1)).

Sąd Okręgowy zauważył, że opisane wyżej mechanizmy i wnioski dotyczą też dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą). Również i ono było przyznawane w zależności od wynagrodzenia pracownika w spółce. Przykładowo, w 2011 r. małżonkowie I. i S. N. (1), otrzymali inne kwoty dofinansowania: I. N. otrzymała 1.200 zł (t. I k. 441 akt kontroli ZUS) a S. N. (1) otrzymał 1.100 zł (t. I k. 405 akt kontroli ZUS). W kwietniu 2011 r. miał bowiem wynagrodzenie wyższe niż 2.501 zł, a więc odpowiadające II progowi dochodowemu z zarządzenia prezesa, zaś jego żona miała wynagrodzenie mniejsze niż 2.500 zł (I próg dochodowy), dlatego otrzymała dofinansowanie w większej kwocie.

Taka sytuacja zachodzi też w przypadku małżonków B. i Z. M. (1). Z. M. (1) zawsze otrzymywał dofinansowanie w kwocie 1.100 zł, bowiem jego zarobki brutto w spółce mieściły się w progu powyżej 2.500 zł do 4.000 zł. Jego żona, B. M., w 2011 i 2012 r. otrzymała zaś dofinansowanie w kwocie 1.200 zł (najwyższej), gdyż jej zarobki brutto w miesiącu brany pod uwagę przy przyznawaniu dofinansowania (kwiecień) stanowiły kwotę poniżej 2.500 zł.

Analiza wykazów zarobków pozostałych pracowników w kwietniu 2010 r., kwietniu 2011 r. i kwietniu 2012 r. również wskazuje, iż ich wynagrodzenie w spółce (...) zmieniało się, co powodowało przechodzenie do wyższego lub niższego progu dochodowego i otrzymywali dofinansowanie przynależne konkretnym progom dochodowym zarobków, wskazanym w zarządzeniach prezesa.

Dotyczy to także ubezpieczonego W. Z.. Analiza wszystkich otrzymanych przez niego kwot z tytułu świadczeń socjalnych wskazuje jednoznacznie, że jedynym stosowanym kryterium, była wysokość jego wynagrodzenia.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, iż pracownicy odwołującej Spółki otrzymywali wszystkie świadczenia z zfsś z pominięciem kryterium socjalnego, o którym mowa w art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i bez badania sytuacji socjalnej pracowników.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem płatnika, który wywodził, iż samo wynagrodzenie pracownika, osiągnięte w zakładzie pracy może być miernikiem jego sytuacji socjalnej. Sytuacja socjalna zależy od wielu czynników: ilości osób we wspólnym gospodarstwie domowym, wysokości dochodów każdej z tych osób, ich stanu zdrowia, co wielokrotnie wskazywano w orzecznictwie.

Sąd Okręgowy zauważył, iż obowiązujący u płatnika regulamin zfsś wymagał badania sytuacji socjalnej pracownika, dlatego opieranie się pracodawcy na wysokości wynagrodzenia w zakładzie była sprzeczna zarówno z tym regulaminem, jak i art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Regulamin wymagał też wniosków o każde świadczenie, a wymóg ten jest spełniony tylko w przypadku dofinansowania do wypoczynku urlopowego organizowanego przez pracownika we własnym zakresie. Przyznanie świadczenia poza wymaganym trybem - nawet za zgodą przedstawicieli załogi - oznacza zaś naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego

funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (wyrok SN z 20.06.2012 r., I UK 140/12).

Według sądu pierwszej instancji ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że pracodawca przed przyznaniem spornych świadczeń, nie badał i nie ustalał jaka była sytuacja życiowa, rodzinna, materialna pracowników, którym te świadczenia przyznał, pomijał też fakt osiągania przez pracowników lub ich małżonków i dzieci dochodów z zatrudnienia, renty lub emerytury. Znajdujące się w aktach kontroli ZUS i na k. 70A akt III U 1034/15 zarządzenia prezesa zarządu, dotyczące zasad wypłacania świadczeń pieniężnych z okazji Wielkanocy, Bożego Narodzenia i Dnia Kobiet oraz dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą) wskazują na kryterium wysokości zarobków w Spółce – jako na jedyne kryterium wysokości świadczeń i dofinansowania. Przyjęcie takiego kryterium nie ma oparcia w regulaminie zfsś, dlatego nie może być ono stosowane.

Nadto, zdaniem Sądu Okręgowego, skoro regulamin zfsś w § 8 pkt 2 wymagał składania wniosków o świadczenia z zfsś, to należało złożyć taki wniosek. Nic nie stało na przeszkodzie w jego złożeniu. Odwołująca spółka zatrudniała w spornych latach 106-109 pracowników, a sprawami socjalnymi zajmowała się dotychczas E. O., nie wymagając pomocy od innych pracowników.

Zdaniem Sądu Okręgowego, jako kryterium wysokości świadczeń z zfsś można było przyjąć wysokość dochodu na jednego członka rodziny. W tej mierze Sąd Okręgowy odwołał się do poglądów orzecznictwa. E. O. sporządzając listy wypłat świadczeń pieniężnych sprawdzała zarobki danej osoby, dlatego spisanie średniego dochodu na jednego członka rodziny ze złożonego oświadczenia nie byłoby bardziej pracochłonne niż spisanie wysokości dochodu pracownika. Z akt kontroli ZUS wynika, iż odwołująca spółka już po kontroli ZUS, spowodowała wypełnienie przez pracowników w kwietniu i maju 2015 r. wniosków wraz z oświadczeniami o średnim dochodzie na jednego członka rodziny.

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego nie można mówić o indywidualnej kwalifikacji pracowników, zgodnie z regulami określonymi w art. 8 ust. 1 ww. ustawy. Wypłata środków z ZFŚS bez zachowania kryteriów, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych powoduje, że w istocie taką wypłatę należy traktować jako dodatek do wynagrodzenia. Wypłacone świadczenia nie mogą 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 ubezpieczenia emerytalne rentowe (Dz. U. Nr 161 poz. 1106 ze zm.). Odwołująca spółka od wartości tych świadczeń z zfsś powinna więc odprowadzić składki.

W tej sytuacji Sąd Okręgowy na mocy art. 477¹⁴ § 1 k.p.c. odwołanie oddalił.

O kosztach postępowania orzekł w oparciu o art. 102 k.p.c. Sąd miał na uwadze, że niniejsza sprawa jest jedną ze 118 analogicznych spraw. Spółka (...), składając odwołania, była subiektywnie przekonana o słuszności swojego stanowiska. Nadto większość postępowania dowodowego (przesłuchanie świadków) nastąpiło w sprawie III U 1034/15, w której Sąd zasądził na rzecz organu rentowego zwrot kosztów zastępstwa prawnego, a w niniejszej sprawie pełnomocnik ZUS sporządził jedynie odpowiedź na odwołanie.

Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowe (...) Sp. z o.o. w R. zaskarżyło powyższy wyrok w całości i zarzuciło wyrokowi naruszenie:

I. przepisów postępowania, mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego, a w konsekwencji dokonanie ustaleń sprzecznych z zasadami logiki, zasadami doświadczenia życiowego oraz zebrany w sprawie materiałem dowodowym, że:

- skarżący przy przyznawaniu świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie uwzględnił sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników podczas, że taka sytuacja była przedmiotem oceny pracodawcy wynika z zeznań świadka E. O., K. W. (2) oraz przedstawiciela strony skarżącej K. W. (1),

- wypłata świadczeń z okazji Świąt Bożego Narodzenia, Wielkiej Nocy, Dnia Kobiet oraz świadczenia związanego z wypoczynkiem tzw. „pod gruszą” nie realizowała celów działalności socjalnej zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, podczas gdy cel tych wypłat był bezpośrednio związany z realizacją celu socjalnego,

- wypłata w formie pieniężnej z okazji Dnia Kobiet nie została przewidziana w regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującym w zakładzie pracy skarżącej spółki, podczas gdy w § 7 Regulaminu ZFŚS pkt 7 wyraźnie postanowiono, że środki Funduszu przeznacza się na finansowanie (dofinansowanie) imprez okolicznościowych /.../, a wypłacane świadczenie z tego tytułu miało właśnie taki charakter,

- dla celów wypłaty świadczeń pieniężnych z okazji Świąt Wielkiej Nocy, Świąt Bożego Narodzenia oraz z okazji Dnia Kobiet powinien być złożony przez uprawnionego wniosek podczas gdy definicja działalności socjalnej wynikająca z ustawy daje pracodawcy możliwość wręczania środków z funduszu takich jak świadczenia pieniężne finansowane z okazji Świąt Bożego Narodzenia, czy Ś. Wielkanocnych z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie także z inicjatywy pracodawcy,

- realizując cel socjalny przyznawanego świadczenia pracodawca powinien dokonać oceny sytuacji pracownika na podstawie wszystkich kryteriów wymienionych w przepisie art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, podczas gdy to nie wynika z przepisów ustawy, a pracodawca mógł wprowadzić jedno kryterium, które było także istotnym kryterium - wynagrodzenie uprawnionego otrzymywane u pracodawcy,

- uznanie za niewiarygodne zeznań świadków E. O., K. W. (2), W. K. (2) i K. J. co do ich wiedzy na temat sytuacji socjalnej i materialnej pracowników;

2) art. 271 § 1 k.p.c. w zw. z art. 235 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie ustaleń z naruszeniem zasady bezpośredniości w oparciu o protokół z przesłuchania świadków oraz przedstawiciela strony znajdujące się w innych sprawach;

3) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Okręgowego z treścią zgromadzonego materiału dowodowego poprzez uznanie, że Spółka przyznając pracownikom świadczenia z zfsś nie stosowała zasad regulaminu zfsś i nie stosowała kryterium socjalnego i nie badała dokładnie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych, podczas gdy z przeprowadzonych dowodów w niniejszej sprawie wynika, że przyjętym przez Spółkę kryterium majątkowym była wysokość otrzymywanego przez uprawnionego wynagrodzenia, a sytuacja życiowa i rodzinna była znana z wniosków składanych przez uprawnionych o przyznanie świadczenia z zakładowego funduszu rehabilitacji osób niepełnosprawnych;

II. przepisów prawa materialnego wskutek jego błędnej wykładni i nieprawidłowego zastosowania w niniejszej sprawie:

1) art. 18 ust. 1 w zw. z art. 20 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 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, poprzez ich nie zastosowanie i przyjęcie, że świadczenia dla pracowników wypłacane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowią podstawę wymiaru składek ZUS;

2) art. 2 w zw. z art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych z 4 marca 1994 r. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że pomoc materialna w formie świadczenia z tytułu Dnia Kobiet nie została przewidziana w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązującym w zakładzie pracy skarżącej spółki;

3) art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez błędną interpretację i uznanie, że kryterium socjalne odnosi się do każdego rodzaju działalności socjalnej świadczonej przez zakład pracy w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych;

4) przepisu § 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 poprzez błędną interpretację i uznanie, że wypłacane świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowią podstawy wymiaru składek, podczas gdy świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy i nie wynikają one z warunków wynagradzania za pracę oraz są one niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy,

5) art. 8 ust. 3 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez błędną interpretację i uznanie, że organ rentowy posiada uprawnienia do ingerencji w zasady przydziału środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, to jest w badanie sytuacji materialnej, rodzinnej i osobistej pracowników, podczas gdy wymieniony przepis uprawnienia kontrolne przyznaje jedynie związkom zawodowym,

6) niezastosowanie w sprawie art. 21 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z § 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, zgodnie z którymi to przepisami podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody pracowników w postaci świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zfiśś.

Z uwagi na powyższe zarzuty skarżąca spółka wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającej go decyzji (...) Oddział w P. i stwierdzenie, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie wlicza się świadczenia pieniężnego z okazji Świąt Bożego Narodzenia, Świąt Wielkiej Nocy, dofinansowania do wypoczynku urlopowego zorganizowanego przez pracownika we własnym zakresie tzw. wczasy pod gruszą, świadczenia pieniężnego z okazji Dnia Kobiet oraz dofinansowania do krajowego i zagranicznego wypoczynku dzieci i młodzieży wypłacanych w latach 2010, 2011, 2012 r.

2) zasądzenie zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję.

Jednocześnie na wypadek nie uwzględnienia wniesionej apelacji wniosła o nie obciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Apelacyjny w całości aprobuje ustalenia Sądu Okręgowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia te przyjmuje za własne.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, zwrócić należy uwagę na to, że aby podstawa naruszenia prawa procesowego nadawała się do rozpoznania, skarżąca powinna określić działanie (zaniechanie) sądu, naruszające konkretny przepis postępowania. Należy wskazać - w nawiązaniu do hipotezy tego przepisu - na czym polegało jego naruszenie, a także wpływ tego naruszenia na rozstrzygnięcie. Innymi słowy, konieczne jest wykazanie, że uchybienie sądu w tym zakresie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Tymczasem apelująca zarzucając naruszenie przepisów prawa procesowego - art. 233 § 1 k.p.c. - w istocie nie wskazała na takie działania czy zaniechania Sądu Okręgowego, które miałyby wpływ na rozstrzygnięcie sprawy. Sąd Okręgowy dokonał rzetelnej i trafnej oceny przeprowadzonych dowodów i ocena ta nie wykracza poza ramy określone przepisem art. 233 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że postawienie zarzutu obraży art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącą stanu faktycznego przyjętego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżąca może tylko wykazywać,

posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por.m.in. wyroki Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2000 r. w sprawie I CKN 1169/99 Biul.SN 2000/5/11, z 10 kwietnia 2000 r. w sprawie V CKN 17/2000, Biul.SN 2000/6/13).

W niniejszej sprawie z pewnością nie zachodzi powołana w apelacji sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału. Sprzeczność taka ma miejsce wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji jest sprzeczne z tymi istotnymi dla rozstrzygnięcia okolicznościami, które sąd ustalił w toku postępowania albo, gdy wyprowadził logicznie błędny wniosek z ustalonych przez siebie okoliczności, albo wreszcie, gdy sąd przyjął fakty za ustalone bez dostatecznej podstawy. Nie zachodzi taka sprzeczność, gdy sąd dokonał ustaleń sprzecznych z częścią materiału dowodowego, gdy odrzucił jego część, po dokonaniu wszechstronnej, prawidłowo umotywowanej oceny. Nie można, zatem sądowi czynić zarzutów, gdy dokonał ustaleń faktycznych opierając się na niektórych dowodach, tj. tych, którym dał wiarę, jeżeli należycie umotywował swoje stanowisko.

Z uwagi na powyższe Sąd Apelacyjny stwierdza, iż wbrew stanowisku odwołującej spółki, dokonana przez Sąd Okręgowy ocena dowodów odpowiada regułom określonym przepisami art. 233 § 1 k.p.c. Wszystkie przeprowadzone dowody zostały przez Sąd Okręgowy przywołane i omówione w sposób obiektywny, rzetelny i wszechstronny. Nadto sąd pierwszej instancji szczegółowo przedstawił dlaczego określone dowody uznał za wiarygodne, a innym odmówił wiary. Tym samym Sąd Apelacyjny podzielił dokonaną przez Sąd Okręgowy ocenę, bowiem apelująca nie podważyła skutecznie prawidłowości tej oceny.

Sąd Okręgowy nie uchybił w tej sprawie zasadzie bezpośredniości postępowania. Sąd dopuścił w tej sprawie dowód z protokołu przesłuchania świadków oraz przedstawiciela płatnika sporządzonego w sprawie III U1034/15 i w związku z tym mógł powoływać się na te zeznania w uzasadnieniu wyroku. W poglądach orzecznictwa ugruntowane jest zapatrywanie, że zasada bezpośredniości postępowania nie jest zasadą bezwzględną i możliwe są od niej odstępstwa. Poszczególne protokoły zeznań świadków, stron, opinie biegłych zawarte w innych aktach sądowych są dokumentami w rozumieniu art. 244 k.p.c. Oznacza to, że możliwe jest, bez naruszenia wynikającej z art. 235 k.p.c. zasady bezpośredniości dopuszczenie dowodu z poszczególnych, ściśle określonych dokumentów, o ile strony mają możliwość ustosunkowania się do ich treści i zgłoszenia stosownych wniosków (wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2015 r., III CSK 465/14, Lex nr 1948883, wyrok Sądu Najwyższego z 21 lutego 2012 r., I UK 295/11, Lex nr 1271600). W tej sprawie strony taką możliwość miały, gdyż sąd dopuścił dowód z konkretnych dokumentów na rozprawie, w obecności prezesa zarządu spółki (...) reprezentowanego przez fachowego pełnomocnika, który to nie zgłosił uwag odnośnie uchybień przepisom postępowania w trybie art. 162 k.p.c.

W niniejszej sprawie zainteresowany W. Z. będący pracownikiem Przedsiębiorstwa Handlowo – Usługowego (...) Sp. z o.o. w R. otrzymał w latach 2010-2012 świadczenia pieniężne z okazji Ś. Wielkanocy oraz Świąt Bożego Narodzenia, a także dofinansowanie do wypoczynku urlopowego organizowanego we własnym zakresie.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny, czy spółka (...) stosowała wystarczające kryteria przy podziale świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W rezultacie, czy były podstawy do jej zwolnienia od obowiązku ustalenia i odprowadzenia składek na rzecz ZUS od wartości tych świadczeń na mocy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (t.j.Dz.U.2015, poz. 2236), według którego podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U.2016, poz. 800) przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. W myśl 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.

Obowiązkową treść regulaminu stanowią postanowienia określające zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej oraz zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu. Z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”, zawartą w art. 2 pkt 1 ustawy. Wyklucza to finansowanie z funduszu takich świadczeń socjalno-bytowych, których pracodawca udziela pracownikom w związku z ich zatrudnieniem. Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art. 8 ust. 1 ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Tym samym regulamin powinien respektować i doprecyzować, jako *lex specialis*, zawartą w art. 8 ust. 1 ww. ustawy zasadę podziału świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz pracowników, w oparciu o analizę ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

W Spółce (...) obowiązywał regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W § 4 ust. 4 Regulaminu, stanowiącego podstawę wypłaty świadczeń w spornym okresie przewidziano, że środki funduszu na poszczególne formy pomocy socjalnej są przyznawane w formie pieniężnej. W § 5 ust. 2 wskazano, że wysokość świadczeń i dopłat uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osób uprawnionych. Zgodnie z Regulaminem osoba uprawniona występująca o przyznanie świadczeń lub pomocy w funduszu obowiązana była złożyć odpowiedni wniosek w formie pisemnej do działu kadr (§ 11 ust.1).

Mając powyższe na uwadze stwierdzić należy, iż świadczenia wypłacane z tytułu Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy oraz dofinansowanie do wypoczynku mogły być przyznawane przez odwołującą Spółkę pracownikom, w tym zainteresowanemu, po przanalizowaniu ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, czyli po uwzględnieniu tzw. kryterium socjalnego oraz na wniosek pracowników. Tymczasem analiza okoliczności sprawy wskazuje, iż te warunki nie były spełnione. Sporne świadczenia zostały przyznane bez zachowania indywidualnej oceny zainteresowanego i poza trybem wynikającym z Regulaminu. Zainteresowany nie składał bowiem wniosków odnośnie świadczeń z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocnych, natomiast we wniosku o dofinansowanie do wypoczynku czyli do tzw. wczasów pod gruszą zaznaczał tylko datę urlopu i miejsce urlopu. Wniosek ten nie zawierał informacji o stanie majątkowym, rodzinnym, wysokości dochodu na członka rodziny.

Należy też wskazać, że o spełnieniu kryterium socjalnego nie może być mowy bez indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby. Realizacji tego kryterium nie da się wykazywać za pomocą zeznań świadków bez odpowiednich dowodów z dokumentów (np. oświadczenia pracowników o liczbie osób na utrzymaniu i dochodzie na członka rodziny). W szczególności spełnienia tego kryterium nie da się dowieść w ten sposób, gdy dostępna dokumentacja wyraźnie wskazuje, że jedyne kryterium brane pod uwagę stanowiło wynagrodzenie pracownika brutto, jak ma to miejsce w sprawie niniejszej. Szczegółowo przytoczone przez Sąd Okręgowy zarządzenia prezesa zarządu jednoznacznie dowodzą tej okoliczności.

W tej sytuacji nie może odnieść oczekiwanego skutku powoływanie się przez Spółkę na fakt przeprowadzenia z pracownikami rozmów, na podstawie których ustalano ich sytuację życiową, rodzinną i materialną. Abstrahując już od kwestii rzeczywistej możliwości ustalenia takiej sytuacji jedynie na podstawie rozmów z pracownikami, bez czynienia żadnej dokumentacji w tym zakresie, w Spółce zatrudniającej ponad stu pracowników, rozproszonych po różnych zakładach w R., O., M., P. i O. (a trzeba stwierdzić, że rozważania Sądu pierwszej instancji w tej mierze są prawidłowe) należy zauważyć, że takie działanie Spółki i tak stanowiło naruszenie obowiązujących postanowień regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który wyraźnie wymagał złożenia stosownego wniosku przez pracownika oraz zróżnicowania wysokości świadczeń w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Takich wniosków pracodawca co do zasady nie zbierał. Nie różnicował też wysokości świadczeń w oparciu o kryterium socjalne, kierując się w tej mierze jedynie wynagrodzeniem brutto pracownika. Dobitym przykładem braku realizacji kryterium jest fakt, że zatrudnieni w Spółce pracownicy, będący małżonkami, otrzymywali z funduszu świadczenia w różnych wysokościach, na co wskazał sąd pierwszej instancji.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego wynika wprost, iż realizacja socjalnych celów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest możliwa gdy wypłacane z tego funduszu świadczenie jest uzależnione od sytuacji materialnej i rodzinnej poszczególnych pracowników (wyrok SN z 16 września 2009 r., I UK 121/09, OSNP 2011/9-10/133), co w praktyce oznacza zebranie wniosków od pracowników zawierających dane odnośnie wysokości dochodu na członka rodziny. W uzasadnieniu wyroku z 6 lutego 2008 r., II PK 156/07 (OSNP 2009/7-8/96) Sąd Najwyższy podkreślił, że przyjęcie dochodu na członka rodziny jest usprawiedliwionym kryterium oceny sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby ubiegającej się o przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokości dopłat z funduszu świadczeń socjalnych, bo jest to obiektywnie czytelny i miarodajny sposób oceny zasadności ubiegania się o świadczenia z tego funduszu.

Zważyć trzeba na to, iż 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 adresatem są rodziny (a nie tylko pracownicy) o najniższych dochodach. Wyżej przytoczony przepis ustawy powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, materialną i rodzinną osób uprawnionych, czyli z kryterium socjalnym. Przyjęcie tego kryterium prowadzi do wniosku, że przyznawanie świadczeń ogółowi zatrudnionych jedynie w oparciu o wynagrodzenie brutto pracownika, a tak właśnie czyniono w Spółce (...), jest wykluczone. Wynagrodzenie pracownika nie jest wystarczające do spełnienia kryterium socjalnego. Nawet identycznie wynagrodzenia wszystkich pracowników, nie mogą automatycznie oznaczać identycznej sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej. Wszak wśród pracowników każdego zakładu pracy, a zwłaszcza większego, znajdują się tacy pracownicy, którzy nie mają nikogo na swym utrzymaniu, tacy którzy mają na swym utrzymaniu dzieci i to w różnej liczbie, jak też ci którzy posiadają małżonka pracującego lub też bezrobotnego. Przyjęcie zależności, że im niższe wynagrodzenie, tym wyższe świadczenie z zfs, bez analizy dochodu na członka rodziny, oznacza brak spełnienia kryterium socjalnego. Oczywiście jest przecież, że sytuacja finansowa bezdzietnej osoby mającej niskie wynagrodzenie, lecz posiadającej małżonka otrzymującego wysokie dochody, okaże się korzystniejsza, aniżeli przykładowo sytuacja osoby, której małżonek otrzymuje podobnie niskie wynagrodzenia i do tego posiadającej na swym utrzymaniu małoletnie dzieci. Tych okoliczności płatnik składek nie brał pod uwagę, ustalając wysokość świadczenia z funduszu, na podstawie wysokości wynagrodzenia zainteresowanego.

Przy ocenie sytuacji materialnej pracownika należy brać pod uwagę nie tylko wynagrodzenie pracownika, lecz także dochody osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem (wyrok Sądu Apelacyjnego z 15 marca 2016 r., III AUA 431/15, Lex nr 2062020). Natomiast oparcie kryterium dostępności świadczeń z funduszu socjalnego wyłącznie z uwzględnieniem wysokości wynagrodzenia zasadniczego uzyskiwanego u płatnika, nie spełnia wymogu badania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej w szczególności na tle sytuacji życiowej innych pracowników uprawnionych do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 24 września 2015 r., III AUa 2107/44, LEX nr 1950482).

Reasumując, Sąd Apelacyjny stwierdza, że w rozpoznawanej sprawie przedmiotowe świadczenie należało zaklasyfikować jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, nie zaś świadczenie z funduszu świadczeń socjalnych, ze wszystkimi tego 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 i przyjętego u siebie regulaminu. Skoro wypłata świadczenia nie miała charakteru socjalnego, należało uznać ją za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. 2012, poz. 361 ze zm.), który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek na podstawie art. 18 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (t.j. Dz.U. 2015, poz. 2236 ze zm.) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. 2015r., poz. 581 ze zm.).

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny uznał, że złożona apelacja jest bezzasadna i na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł o jej oddaleniu.