

Sygn. akt VI U 1577/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Wilczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 marca 2014 r. w S.

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

przy udziale zainteresowanej A. D.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego - podstawę wymiaru składek

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

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

z dnia 25 lipca 2013 roku nr (...): (...)- (...)

I. zmienia zaskarżoną decyzję w ten sposób, że ustala, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne zainteresowanej A. D. jako pracownika zatrudnionego u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. - nie stanowi wartość wydanego zainteresowanej w roku 2008 bonu towarowego, sfinansowanego z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika;

II. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz płatnika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI U 1577/13

UZASADNIENIE

Decyzją z dnia 25 lipca 2013 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. stwierdził, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe A. D., podlegającej ubezpieczeniom jako pracownik u płatnika składek (...) spółki z o.o. wynosi 170,00 zł, zaś na ubezpieczenie zdrowotne 146,69 zł.

W uzasadnieniu decyzji organ rentowy wskazał, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne pracowników stanowi przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Organ wskazał nadto, iż zgodnie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych dysponowanie środkami przeznaczonymi na działalność socjalną odbywać się powinno

według kryterium socjalnego tzn. przyznanie świadczeń uzależnia się od sytuacji rodzinnej i materialnej. Zdaniem organu rentowego świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej zasady nie mogą być oceniane jako świadczenia socjalne. Organ podkreślił, iż z Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w (...) spółce z o.o. z dnia 1 marca 2004 roku oraz Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z dnia 1 stycznia 2010 roku, a także preliminarzy wydatków i protokołów z zebrań w sprawie podziału środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jednoznacznie wynika, że w latach 2008 i 2009 bony zostały przyznane pracownikom spółki w oparciu o kryterium dochodu brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznane świadczenia a dopiero w 2010 roku w oparciu o kryterium dochodu przypadającego na osobę w rodzinie uprawnionego, wskazanego w oświadczeniu zawartym we wniosku o udzielenie świadczenia. W ocenie Zakładu uzależnienie wartości przyznanych świadczeń w latach 2008 i 2009 od dochodu pracownika, a nie od dochodu na członka rodziny uprawnionego, nie pozwala na uznanie, że płatnik zbadał sytuację życiową, rodzinną i materialną pracowników. Ponadto, z materiału zgromadzonego w przedmiotowej sprawie wynika, że pracownicy nie składali żadnych oświadczeń. Przy podziale bonów wydanych w okresie świątecznym wzięto pod uwagę wzmóżony okres wydatków rodzinnych i przyjęto kryterium wynagradzania pracowników, które było stosowane konsekwentnie przez kolejne lata.

Spółka (...) odwołała się od powyższej decyzji zarzucając jej:

- naruszenie art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez uznanie, iż:

a) płatnik składek – spółka (...) przyznał ubezpieczonym świadczenie z funduszu w postaci bonów bez uprzedniej weryfikacji ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, tj. z naruszeniem kryterium socjalnego, mimo tego, iż przedłożone w toku postępowania dokumenty wskazywały na zgoła odmienne fakty,

b) obowiązujące w spółce (...) w latach 2008-2009 kryterium dochodu brutto pracownika nie stanowi „kryterium socjalnego”,

c) nie dokonywano indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby;

- naruszenie art. 18, art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych w związku z § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, poprzez uznanie, iż przekazane bony towarowe stanowiły przychód, który winien być wzięty pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne.

Uzasadniając odwołanie płatnik wskazał, że ani przepisy ustawy z 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, ani rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, nie wskazują sposobu pozyskiwania od uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych informacji o ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Pracodawca posiada m.in. informacje o stanie rodzinnym pracownika, albowiem wynikają one m.in. z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika, czy też ze zgłoszeń do ubezpieczenia społecznego. Nadto, zgodnie z orzecznictwem, w pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji uprawnionych mogą być oświadczenia składane w dowolnej formie, w tym także ustne.

Podnosząc powyższe zarzuty płatnik wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez wskazanie, iż nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz zainteresowanych. Dodatkowo wniósł o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o jego oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonej decyzji, a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił, co następuje:

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. działa od 2005 roku. W latach 2008-2010 liczba zatrudnianych pracowników była zmienna i wynosiła około 150 osób. Prezesem spółki od 2011 roku jest J. T..

Niesporne

W (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. obowiązuje Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Do końca 2009 roku w zakładzie obowiązywał Regulamin uzgodniony w dniu 1 marca 2004 r. W § 2 pkt 1 tego regulaminu wskazano, że regulamin gospodarowania ZFŚS, jego wszelkie zmiany oraz coroczny preliminarz wymagają uzgodnienia z przedstawicielem pracowników wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Preliminarz funduszu na rok kalendarzowy jest załącznikiem do regulaminu. Prawo zgłaszania propozycji zmian w regulaminie oraz w corocznym preliminarzu wydatków z ZFŚS posiada pracodawca i przedstawiciel załogi. Zmiany te są wprowadzane w formie aneksu do regulaminu w trybie obowiązującym wprowadzanie regulaminu (pkt 2). Decyzje dotyczące sposobu podziału środków ZFŚS w ramach zatwierdzonego preliminarza rocznego oraz przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych poszczególnym osobom podejmuje dyrektor zarządzający i przedstawiciele załogi (pkt 3). Prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz rocznego preliminarza wydatków ZFŚS posiada pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem przedstawicieli załogi (pkt 4).

W §7 ust. 1 regulaminu z 1 marca 2004 roku wskazano, że usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, pracownicy młodociani, zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego, oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych, w tym umowy zlecenia, wykonujący o pracę nieprzerwanie co najmniej 30 dni.

W § 8 wskazano, że pomoc ze środków ZFŚS w pierwszej kolejności przysługuje osobom uprawnionym o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, uprawniającym do otrzymania pomocy w oparciu o przepisy ustawy o pomocy społecznej, rodzicom i opiekunom wychowującym samotnie dzieci i mającym niski dochód na osobę w rodzinie, posiadającym rodziny wielodzietne (powyżej 4 osób) o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, mającym dzieci, które ze względu na stan zdrowia wymagają specjalnej, kosztownej opieki i leczenia oraz wychowującym dzieci częściowo lub całkowicie osierocone o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, osobom niepełnosprawnym.

W § 10 regulaminu z 1.03.2004 r. wskazano, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkankowej (pkt 1). Podstawę do ustalenia ulgowych świadczeń (z dopłatą z funduszu) stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie wykazany w oświadczeniu pracownika (faktyczną wysokość wszystkich dochodów uzyskiwanych przez wspólnie zamieszkujące i prowadzące gospodarstwo domowe osoby). Pracownik ubiegający się o pełnopłatne świadczenie zakupione ze środków ZFŚS nie ma obowiązku wykazywania dochodu. Do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczeń stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia(pkt 2).

Niesporne, a nadto:

- Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z 1.03.2004 r. k. 62-68 akt kontroli

W latach 2008-2009 płatnik spółka (...) postanawiała – w preliminarzach wydatków ZFŚS o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy. Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. Środki z funduszu przeznaczano również na dofinansowanie do wypoczynku, rekreacji sportowej, zakupu opału, książek dla dzieci oraz udzielano pożyczek mieszkaniowych oraz bezzwrotnych zapomóg.

Niesporne, a nadto:

- preliminarz wydatków ZFŚS w 2008 r. – k. 35 akt kontroli
- preliminarz wydatków ZFŚS w 2009 r. – k. 55 akt kontroli
- zeznania świadka J. D. – k. 76 akt sprawy
- zeznania świadka I. L. (1) – k. 76-77 akt sprawy

W latach 2008-2009 warunki i kryteria przyznawania pomocy z funduszu socjalnego spółki w postaci bonów uzgadniała komisja socjalna, w skład której wchodził członek zarządu Z. B. oraz przedstawiciele załogi – G. R. oraz I. L. (2). Podstawowym kryterium wypłaty bonów było wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników w spółce. Listy płac, z których wynikało kto przekroczył próg finansowy, były przygotowywane przez księgowość.

W dniach 7 marca 2008 roku, 3 grudnia 2008 roku, 3 marca 2009 roku, 13 listopada 2009 roku odbyły się zebrania w sprawie podziału środków ZFŚS w 2008 roku przy udziale członka zarządu spółki – (...), oraz przedstawicieli załogi - G. R. oraz I. L. (1). Zdecydowano ze środków funduszu sfinansować zakup bonów towarowych z okazji świąt Wielkanocnych. Wartość bonów została zróżnicowana w zależności od dochodu pracownika. Zasadą było przyjęcie średniego wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy. Pracownicy byli dzielni na dwie grupy.

W marcu 2008 roku ustalając wysokość bonów z okazji Świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekraczał 2 000 zł otrzymają świadczenie w wysokości 190 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 001 zł – w wysokości 150 zł.

W grudniu 2008 r. ustalając wysokość bonów z okazji świąt Bożego Narodzenia przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 000 zł otrzymają świadczenie w wysokości 170 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 001 zł – w wysokości 140 zł.

W marcu 2009 roku ustalając wysokość bonów z okazji świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 500 zł otrzymają świadczenie w wysokości 180 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 501 zł – w wysokości 150 zł.

W listopadzie 2009 roku ustalając wysokość bonów okazji świąt Bożego Narodzenia przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2 500 zł otrzymają świadczenie w wysokości 280 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2 501 zł – w wysokości 150 zł.

Niesporne, a nadto:

- protokół z 7.03.2008 r. - k. 37 akt kontroli
- protokół z 3.12.2008 r.- k. 47 akt kontroli
- protokół z 3.03.2009 r. k. 59 akt kontroli
- protokół z 13.11.2009 r.- k. 69 akt kontroli
- zeznania świadka J. D. – k. 76 akt sprawy

- zeznania świadka I. L. (1) – k. 77-78 akt sprawy

W 2008 roku płatnik przyznał:

- z okazji Świąt Wielkanocnych: 106 pracownikom bony towarowe o wartości 190 zł oraz 39 osobom bony o wartości 150 zł.

- z okazji świąt Bożego Narodzenia: 121 pracownikom bony towarowe o wartości 170 zł (w tym A. D.) oraz 39 osobom bony o wartości 140 zł.

Niesporne, a nadto :

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji świąt Wielkanocnych w 2008 r. w aktach kontroli – k. 39-45

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji Bożego Narodzenia w 2008 r. w aktach kontroli – k. 49-55

W 2009 r. płatnik przyznał:

- z okazji świąt Wielkanocnych: 115 pracownikom bony towarowe o wartości 180 zł oraz 36 osobom bony o wartości 150 zł

- z okazji świąt Bożego Narodzenia: 104 pracownikom bony towarowe o wartości 280 zł oraz 37 osobom bony o wartości 150 zł.

Niesporne, a nadto :

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji świąt Wielkanocnych w 2009 r. w aktach kontroli – k. 61-67

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji Bożego Narodzenia w 2009 r. w aktach kontroli – k. 71-79

Pracodawca przed przyznaniem bonów w 2008 i 2009 r. nie odbierał od pracowników ani oświadczeń o wysokości dochodów, ani o ich sytuacji materialnej. Komisja posiadała wiedzę o stanie rodzinnym i ekonomicznym pracowników ze zgromadzonych danych osobowych oraz oświadczeń o wysokości dochodów oraz sytuacji materialnej składanych na potrzeby - innych niż bony towarowe - świadczeń ZFŚS np. wczasów pod gruszą.

W oświadczeniach o dofinansowanie wczasów pod gruszą pracownicy podawali liczbę dzieci i zarobki współmałżonka.

Niesporne, a nadto:

- zeznania świadka J. D. – k. 77 akt sprawy

- zeznania świadka I. L. (1) – k. 77-78 akt sprawy

- wnioski o dofinansowanie do wypoczynku pracownika lub jego dziecka – w aktach kontroli ZUS.

Zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia. Jedynie zarobki nielicznych pracowników przekraczały te kwoty.

Zainteresowana w okresie od września do listopada 2008 roku uzyskała średnie wynagrodzenie w kwocie 1 183,00 zł.

Niesporne, a nadto:

- wyliczenia zarobków pracowników, k. 80 akt sądowych

Od 1 stycznia 2010 roku w spółce (...) obowiązuje nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracowników i innych osób uprawnionych uzgodniony w dniu 25 listopada 2009 roku. W §1 tego regulaminu

wskazano, że prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz preliminarza posiada pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentantów załogi (pkt 4).

W § 3 wskazano, że ze świadczeń Funduszu mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę bez względu na wymiar czasu pracy i członkowie ich rodzin (pkt 1). W § 4 wskazano, że środki Funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin w formie wczasów pod gruszą oraz wczasów zorganizowanych, zakupionych przez osoby uprawnione bądź przez pracodawcę, wypoczynku dzieci i młodzieży w formie dofinansowanie do kolonii, zimowisk, obozów, wypoczynku sobotnio-niedzielnego pracowników i ich rodzin organizowanego przez pracodawcę lub pracowników, biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe i sportowe, pomoc rzeczową i finansową w szczególnych przypadkach losowych, pożyczek na cele mieszkaniowe. W § 5 wskazano, że świadczenia są udzielane na wniosek uprawnionych i mają charakter uznaniowy. Świadczenia przyznaje komisja składająca się z reprezentantów załogi oraz Zarządu spółki reprezentowanego przez Dyrektora Zarządzającego (pkt 1). Przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej. W pierwszej kolejności świadczenia przyznawane się uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującym się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia (pkt 2). Podstawę przyznania świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu zawartym we wniosku (pkt 3). W przypadku powzięcia wątpliwości co do rzetelności oświadczenia dochodowego pracownika, pracodawca może żądać przedłożenia do wglądu dokumentów potwierdzających w § 10 przewidziano, że pracodawca prowadzi działalność socjalną zgodnie z rocznym planem dochodów i wydatków. W planie działalności socjalnej ustala się podział posiadanych środków na poszczególne rodzaje działalności. zadeklarowaną wielkość dochodu gospodarstwa domowego (pkt 4).

Niesporne, a nadto:

- Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z 25.11.2009 r. k. 81-85 akt kontroli,

W 2010 roku płatnik spółka (...)postanawiała – w preliminarzu wydatków ZFŚS o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy.

Niesporne, a nadto:

- preliminarz wydatków ZFŚS w 2010 r. – k. 55 akt kontroli

W 2010 roku płatnik przyznał z okazji Świąt Wielkanocnych: 103 pracownikom bonu towarowe o wartości 180 zł oraz 30 osobom o wartości 150 zł. Z okazji świąt Bożego Narodzenia w 2010 r. przyznano 114 pracownikom bonu towarowe o wartości 180 zł oraz 23 osobom o wartości 150 zł.

Niesporne, a nadto :

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji świąt Wielkanocnych w 2010 r. w aktach kontroli – k. 88-96

- zestawienie wypłaconych bonów z okazji Bożego Narodzenia w 2010 r. w aktach kontroli – k. 97-100

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie okazało się w całości uzasadnione.

Przedmiotem postępowania była wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej w roku 2008, w szczególności okoliczność, czy oskładkowaniu podlegać powinny bonu towarowe sfinansowane przez płatnika ze środków pochodzących z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Okoliczności faktyczne sprawy w zasadzie były między stronami bezsporne. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ani nie kwestionował faktu, że świadczenie wypłacone zainteresowanej oraz pozostałym pracownikom płatnika w latach

2008-2009 objęte przedmiotowymi decyzjami pochodziły z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i miały charakter świadczeń pieniężnych oraz bonów towarowych, ani nie negował okoliczności, że wartość świadczeń pieniężnych oraz bonów przyznawanych poszczególnym pracownikom była zróżnicowana. W ocenie ZUS wypłaty z funduszu nie miały jednak charakteru socjalnego, na co wskazywać miał fakt, że pracodawca przed ustaleniem wysokości bonów dla poszczególnych pracowników nie badał szczegółowo ich sytuacji życiowej i rodzinnej, od której uzależniać powinien wysokość wypłacanych świadczeń. Dodatkowo organ rentowy stał na stanowisku, że uzależnienie wartości przyznanych świadczeń w latach 2008 i 2009 r. od dochodu pracownika, a nie dochodu na członka rodziny nie pozwala na uznanie, że płatnik kierował się przy wypłacie bonów kryterium socjalnym (sytuacja życiowa, rodzinna i materialna pracowników).

Analizując stan faktyczny sprawy, Sąd oparł się przede wszystkim na dokumentach zgromadzonych w aktach przeprowadzonej przez ZUS kontroli, w szczególności regulaminie ZFŚS, protokołach zebrań i listach wypłat bonów. Autentyczność tych dowodów nie była w niniejszej sprawie kwestionowana i nie budziła wątpliwości Sądu, stąd też Sąd uznał, że jest to wiarygodny materiał dowodowy. Nadto Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadków J. D. oraz I. L. (3). Zeznania te Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem ich treść była spójna i korespondowała z dokumentami zgromadzonymi w sprawie.

Zgodnie z treścią przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. z późn. zm.; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Zgodnie natomiast z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 roku o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Ogólna definicja przychodu zawarta jest w przepisie art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdzie wskazano, że pod tym pojęciem należy rozumieć przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy.

Przychodami są więc otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych.

Jednocześnie jednak, na mocy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przy tym, do dnia 30 stycznia 2004 r., na mocy powoływanego wyżej rozporządzenia, (§ 2 pkt 12), z podstawy wymiaru składek

wprost wyłączono „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegały one wymianie na pieniądze – do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”.

W tej sytuacji, skoro w niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w okresie objętym zaskarżoną decyzją organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe, **a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych** (czego organ rentowy nie negował), to środki te – co do zasady – nie podlegały oskładkowaniu. Sytuacja byłaby odmienna jedynie w przypadku, gdyby wypłaty te miały na celu obejście prawa, tzn. formalnie byłyby wypłacane ze środków pochodzących z Funduszu, ale faktycznie nie znajdowałyby żadnego uzasadnienia w świetle przepisów ustawy o zakładowym funduszu środków socjalnych.

Zaakcentować również należy, że nawet ewentualne dokonanie wypłat w sposób niezgodny z obowiązującym w spółce regulaminem świadczeń socjalnych, nie mogłoby doprowadzić do przyjęcia, że wypłaty te powinny zostać oskładkowane – o ile miały one faktycznie, a nie tylko pozornie charakter socjalny i nie zostały poczynione w celu obejścia przepisów. Jeżeli organ rentowy chciał doprowadzić do podwyższenia wartości podstawy wymiaru składek za poszczególnych pracowników spółki o wartość świadczeń wypłaconych im ze środków ZFŚS - winien był najpierw ustalić, czy świadczenia w postaci bonów towarowych oraz świadczeń pieniężnych przyznane pracownikom płatnika (w tym zainteresowanej) w niniejszej sprawie miały charakter pomocy socjalnej udzielanej pracownikom – tj. znajdowały uzasadnienie w postanowieniach Regulaminu oraz samej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, czy też były może dodatkowym ich przychodem wynikającym ze stosunku pracy (i nie miały żadnego związku z sytuacją materialną czy rodzinną pracowników), a co za tym idzie stanowiły podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

Do dokonania owego ustalenia konieczne było przeanalizowanie przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i dokonanie oceny, czy w sprawach objętych zaskarżonymi decyzjami pracodawca prawidłowo realizował jej postanowienia.

Ustawa ta w art. 2 ust. 1 pkt 1 definiuje działalność socjalną, wskazując że należy pod tym pojęciem rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie tej definicji wydanie pracownikom bonów towarowych jest zatem formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie, natomiast wypłacanie świadczeń pieniężnych – pomocą materialną. Oceniając podstawę wypłaty bonów ze środków ZFŚS należy mieć jednak także na względzie podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. Zgodnie z nią bowiem, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Pogląd taki znajduje oparcie w treści ustępu 2 art. 8, zgodnie z którym w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych pracodawca określa 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. Pracodawca natomiast u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Treść powyższej regulacji uzasadnia zatem tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania ulgowych świadczeń i ich wysokości z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w ust. 1 tego przepisu, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu są uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Jak z powyższego wynika, ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia do tworzenia takich zasad podziału środków funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. W konsekwencji świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych.

W wyroku z dnia 16 września 2009 roku (sygn. akt I UK 121/09) Sąd Najwyższy wskazał, że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów towarowych z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Orzeczenie to zapadło w indywidualnej sprawie na gruncie konkretnych okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej, a jedyne różnice w wartości bonów obejmowały przypadki osób zatrudnionych w trakcie roku kalendarzowego. Wobec powyższego niewątpliwie nie można z tego wyroku wywieść, iż w każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników, to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej i podlegają oskładkowaniu, jako świadczenia wypłacone z Funduszu jedynie w celu obejścia przepisów ustawy. Stanie się tak bowiem jedynie w sytuacji, gdy wszyscy uprawnieni otrzymają świadczenia, które nie będą w żaden sposób powiązane z jakimkolwiek kryterium socjalnym (np. będą wypłacane wszystkim pracownikom w tej samej wysokości), a będą zmierzały wprost do ominięcia konieczności oskładkowania dodatkowego wynagrodzenia pobieranego ze stosunku pracy.

W niniejszej sprawie płatnik wskazywał, że świadczenia wypłacone w latach 2008 i 2009 miały charakter socjalny, bowiem przyznawane były w okresie świąt Bożego Narodzenia oraz świąt Wielkiej Nocy, stanowiąc pomoc materialną dla pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość spornych świadczeń wypłacanych z ZFŚS w marcu 2008 roku, grudniu 2008 roku, marcu 2009 roku oraz grudniu 2009 roku była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek – zgodnie z Regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie. Na mocy wspomnianego Regulaminu, przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. W § 10 pkt 1 wskazano bowiem, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkankowej. Z kolei w § 10 pkt 2 zastrzeżono przy tym, że do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczenia stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia.

Płatnik składek w latach 2008-2009 przyznał pracownikom bony towarowe z okazji świąt Wielkanocnych i świąt Bożego Narodzenia. Podstawą przyznania bonów była wspólna decyzja zarządu oraz przedstawicieli załogi (komisji socjalnej) w formie protokołu (poprzedzona preliminarzem wydatków na dany rok kalendarzowy), w którym określono kryteria przyznawania bonów. I tak, w marcu 2008 roku pracownicy zostali podzieleni na dwie grupy – w zależności od średniego wynagrodzenia. Pracownicy, którzy zarabiali do 2000 zł mieli otrzymać bony o wartości 190 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2001 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. W grudniu 2008 roku pracownicy, którzy zarabiali do 2000 zł mieli otrzymać bony o wartości 170 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2001 zł mieli otrzymać bony o wartości 140 zł. W marcu 2009 roku pracownicy którzy zarabiali do 2500 zł mieli otrzymać bony o wartości 180 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2501 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. Natomiast w grudniu 2009 roku pracownicy, którzy zarabiali do 2500 zł mieli

otrzymać boni o wartości 280 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2501 zł mieli otrzymać boni o wartości 150 zł.

W ocenie Sądu przyjęte przez zarząd spółki oraz przedstawicieli załogi kryteria w postaci progu finansowego, który różnicował wypłatę świadczeń, były kryteriami jasnymi, czytelnymi i co najważniejsze łatwymi do zweryfikowania. W tym stanie rzeczy kryterium dochodowe poszczególnych grup pracowników stawało się realną i uchwytą przesłanką różnicowania wysokości bonów świątecznych. Pracownicy dzieleni byli na grupy - w zależności od wysokości wynagrodzenia. Tym samym ten, kto zarabiał mniej dostawał najwięcej z funduszu, ten kto zarabiał więcej otrzymywał mniej.

Fakt, że pracodawca ustanowił de facto tylko jedno kryterium, od którego zależała wysokość bonów poszczególnych pracowników – chociaż każdorazowo było to kryterium istotne i dające wyobrażenie o sytuacji materialnej poszczególnych pracowników – jak i okoliczność, że różnice w wysokości przyznawanych świadczeń była niezbyt duża oraz że płatnik nie zróżnicował wysokości wszystkich przyznanych bonów, np. wypłacając każdemu pracownikowi inną kwotę, a jedynie zróżnicował ich wysokość w pewnych grupach, nie może w ocenie Sądu przemawiać na niekorzyść pracodawcy, skoro ustawa o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych ani nie przewiduje kryteriów, według których przyznawane mają być świadczenia z funduszu, ani też nie określa progów finansowych czy wysokości świadczeń w poszczególnych sytuacjach bytowych osób uprawnionych. W ocenie sądu charakter bonów, jako dodatkowego wsparcia w okresach zwiększonych obciążeń budżetów rodzinnych, z istoty rzeczy wymusza na pracodawcy – w szczególności w sytuacji, gdy zatrudnia on dość znaczną liczbę pracowników – zbiorczą, ogólną ocenę sytuacji materialnej poszczególnych pracowników. Oczywiście jest, że przy liczbie ok. 150 osób zatrudnionych u płatnika, niemożliwym byłoby w krótkim okresie (na tyle by dysponować aktualnymi informacjami dotyczącymi sytuacji bytowej wszystkich pracowników) przeanalizować sytuację materialną i życiową wszystkich zatrudnionych. Tym samym różnicując wysokość bonów płatnik słusznie opierał się na obiektywnych danych obrazujących stan majątkowy pracowników, takich jak uzyskiwane wynagrodzenie. Pracownicy będący w wyjątkowo trudnej sytuacji bytowej, spowodowanej innymi okolicznościami, mogli natomiast składać wnioski o indywidualne świadczenia z funduszu.

Podkreślenia wymaga, że istotą analizowanej regulacji jest ocena czy zachowane zostały cele socjalne, nie zaś ustalenie, że każdy pracownik otrzymał boni w innej wysokości. Argumentacja organu rentowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i to tylko według kryterium obranego przez organ. Tymczasem decyzje o każdorazowym przyznaniu pomocy z ZFŚS na określony cel należą do pracodawcy lub osoby odpowiedzialnej w imieniu pracodawcy, a swoboda ich podejmowania jest ograniczona uprawnieniami związków zawodowych. W wypadku niezgodnego z prawem administrowania środkami ZFŚS pracodawca ponosi odpowiedzialność cywilną (art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s.) i karno-administracyjną (art. 12a ustawy o z.f.ś.s.). Trzeba zauważyć, że w zakładzie pracy płatnika nie było związków zawodowych, natomiast powołano przedstawiciela pracowników reprezentującego interesy załogi. Ani przedstawiciel pracowników ani inni zatrudnieni pracownicy w całym okresie, którego dotyczy spór nie kwestionowali zasady przydzielania bonów i ich wysokości, jak również postanowień istniejącego regulaminu.

Na gruncie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w niniejszej sprawie brak jest jakichkolwiek podstaw do ustalenia, że świadczenia przekazane pracownikom, w tym A. D. ze środków ustawy nie miały charakteru socjalnego.

Nie może też działać na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie w latach 2008 i 2009, płatnik nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że w art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mowa jest wyłącznie o tym, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Przepis ten jest zatem dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności przepis ten nie wprowadza zaś obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Nie można wywodzić z niego zatem, iż w

każdej sytuacji, gdy wypłata bonów nie jest poprzedzona szczegółową analizą sytuacji bytowej pracowników (przez zebranie pisemnych oświadczeń o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej), to świadczenia wypłacane z Funduszu tracą przymiot pomocy socjalnej

Również Sąd Apelacyjny w Szczecinie konsekwentnie stoi na stanowisku, że jeżeli świadczenia w postaci bonów były wydatkowane ze środków zgromadzonych na rachunku ZFŚS z przeznaczeniem na cel socjalny, to nie podlegają one oskładkowaniu w myśl § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia z 1998 r. W szczególności nie przesądza o tym przyznawanie ulgowych świadczeń całej załodze pracowniczej. Również zaniechanie przez pracodawcę egzekwowania od pracowników składania oświadczeń o uzyskanych zarobkach, wobec gromadzenia wiedzy na ten temat w innej formie nie dyskwalifikuje przyznawanych bonów świątecznych, jako świadczeń socjalnych nie podlegających oskładkowaniu (m.in. wyroki w sprawach Sygn. akt III AUa 567/12, IIIAUa 17/13, IIIAUa 76/13, IIIAUa 130/13, IIIAUa 102/13, IIIAUa 360/13).

Mając na uwadze powyższe Sąd zwrócił uwagę, że z wyjaśnień świadków wynikało jednoznacznie, że Komisja przyznająca świadczenia z ZFŚS posiadała wiedzę o stanie rodzinnym i ekonomicznym pracowników ze zgromadzonych danych osobowych oraz oświadczeń o wysokości dochodów oraz sytuacji materialnej składanych na potrzeby - innych niż bony towarowe - świadczeń ZFŚS np. wczasów pod gruszą.

Reasumując, zróżnicowana wysokość wypłaconych z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt Wielkiej Nocy w latach 2008-2009 świadczeń, w kontekście postanowień obowiązującego w tym czasie w zakładzie regulaminu świadczeń socjalnych oraz protokołów z zebrań, w ocenie Sądu prowadzą do aprobaty stanowiska odwołującego się, że płatnik wypłacał pracownikom wskazane świadczenia wyłącznie w celach socjalnych dla zaspokojenia ich potrzeb wynikających ze znacznego zwiększenia wydatków związanych ze świętami z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych.

Mając zatem na względzie, że środki jakie organ rentowy miałyby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne ustalone w spółce i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, Sąd uznał, że decyzja ZUS nie była prawidłowa i powinna zostać zmieniona poprzez ustalenie, iż wartość wypłaconego bonu w roku 2008 nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne zainteresowanej jako pracownika zatrudnionego w spółce (...) z siedzibą w P..

W punkcie II wyroku – w oparciu o przepisy art. 98§1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 11 ust. 2 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349) – Sąd zasądził od organu rentowego na rzecz płatnika kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)