

Sygn. akt VI U 1303/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Monika Miller-Młyńska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Katarzyna Herman

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 września 2014 r. w S.

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

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w S.

z udziałem I. M. (1)

o ustalenie obowiązku ubezpieczenia społecznego

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

od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S.

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

I. oddala odwołanie;

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

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P., w dniu 25 lipca 2013 roku wydał decyzję nr (...), w której stwierdził, iż pomoc socjalna udzielona w formie bonów towarowych, finansowana z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych i przyznana I. M. (1) w grudniu 2008 r. nie miała charakteru socjalnego, w związku z czym wypłaconą na tej podstawie kwotę 170 zł należało uznać za przychód zainteresowanej wynikający ze stosunku pracy, stanowiący podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne.

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. Odwołał się też do treści przepisu art. 8 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, zgodnie z którym dysponowanie środkami przeznaczonymi na działalność socjalną odbywać się powinno według kryterium socjalnego, tzn. przyznanie świadczeń powinno być uzależnione 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 obowiązującego w spółce (...) Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych 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 ZFŚS, jednoznacznie wynika, że w latach 2008 i 2009 bony były przyznawane 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 organu rentowego 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, a przy podziale bonów w okresie świątecznym wzięto pod uwagę wzmożony 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 osoby do skorzystania z funduszu;

- 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. Podniesiono, iż pracodawca posiada 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 ustnie.

Zgłaszając powyższe zarzuty płatnik wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji poprzez wskazanie, iż nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne wypłat z tytułu bonów towarowych finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz I. M. (1). Dodatkowo wniósł o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie w całości z argumentacją jak w zaskarżonych decyzjach. Ponadto zgłosił wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Zainteresowana nie zajęła stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

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

Niesporne.

W spółce (...) do końca roku 2009 obowiązywał regulamin gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, uzgodniony w dniu 1 marca 2004 r.

W § 2 ust. 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 kalendarzowych jest załącznikiem do regulaminu. Prawo zgłaszania propozycji zmian w regulaminie oraz w corocznym preliminarzu wydatków z ZFŚS posiadał pracodawca i przedstawiciel załogi. Zmiany te były wprowadzane w formie aneksu do regulaminu, w trybie obowiązującym przy wprowadzaniu regulaminu (ust. 2). Decyzje dotyczące sposobu podziału środków ZFŚS w ramach zatwierdzonego preliminarza rocznego oraz przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych poszczególnym osobom podejmował dyrektor zarządzający i przedstawiciele załogi (ust. 3). Prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz rocznego preliminarza wydatków ZFŚS posiadał pracodawca, który dokonywał tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem przedstawicieli załogi (ust. 4).

W § 3 wskazano, że wnioski w sprawie przyznania określonych rodzajów pomocy socjalnej należy składać w dziale kadr (ust. 1).

W § 6 wskazano, że posiadane środki funduszu mogły być przeznaczane na finansowanie:

1. wypoczynku w formie:

a) dopłaty do skierowań na wypoczynek krajowy, zorganizowany w formie wczasów, kolonii dla dzieci i obozów młodzieżowy. Wskazano, że taka dopłata obejmuje różnicę między faktyczną ceną skierowania a odpłatnością pracownika ustalaną corocznie w tabeli odpłatności i będzie odnoszona do przeciętnej ceny skierowania na wczasy krajowe, obowiązującej u organizatorów wypoczynku z terenu danego województwa, ze względu na siedzibę formy, na dany rok,

b) dopłaty do wypoczynku organizowanego przez pracowników formy o inne osoby uprawnione – we własnym zakresie za okres nie krótszy niż 14 kolejnych dni kalendarzowych urlopu wypoczynkowego,

c) dopłaty do wypoczynku sobotnio – niedzielnego, w tym sfinansowanie kosztów grzybobrania organizowanego i finansowanego przez pracodawcę.

2. działalności kulturalno-oświatowej, sportowej i turystycznej w formie:

a) dopłat do biletów wstępu do kin, teatrów, występów estradowych, koncertów, wystaw, imprez sportowych i rekreacyjnych, biletów wstępu na basen;

Uczestnictwo w powyższych formach działalności socjalnej mogło odbywać się na podstawie ogólnodostępnych abonamentów nabywanych przez pracodawcę na poszczególne rodzaje i formy działalności lub biletów jednorazowych uprawniających do uczestnictwa w wymienionych formach działalności socjalnej,

b) dopłat do krajowych wycieczek turystyczno-krajoznawczych – według zasad określonych dla odpłatności za wczasy zorganizowane.

3. finansowania pomocy rzeczowej i pieniężnej (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – przyznawanej jednorazowo lub okresowo (na okres 3 miesięcy, 6 miesięcy i 12 miesięcy) w zależności od potrzeb oraz możliwości finansowych ZFŚS. Pomoc rzeczowa mogła być udzielana w formie zakupu: lekarstw, artykułów żywnościowych, niektórych niezbędnych sprzętów domowych oraz podręczników szkolnych dla dzieci.

4. pomocy mieszkaniowej w formie pożyczek na cele:

a) uzupełnienia własnego wkładu budowlanego na mieszkanie spółdzielcze przydzielone na warunkach kolatorskiego lub spółdzielczego prawa do lokalu,

b) pokrycia kosztów wykupu lokalu a własność,

c) uzupełnienia wkładu własnego na budowę domu jednorodzinnego bądź lokalu stanowiącego odrębną nieruchomość,

d) przystosowania mieszkań dla potrzeb osób o ograniczonej sprawności fizycznej,

e) adaptacji lokali na cele mieszkalne,

f) remontu i modernizacji mieszkań oraz domów jednorodzinnych.

W § 7 ust. 1 regulaminu z 1.03.2004 r. wskazano, że z 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. określono, 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 mieszkaniowej (ust. 1). Wskazano, iż podstawę do ustalenia ulgowych świadczeń (z dopłatą z funduszu) stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie wykazany w oświadczeniu pracownika (faktyczna wysokość wszystkich dochodów uzyskiwanych przez wspólnie zamieszkujące i prowadzące gospodarstwo domowe osoby). Ustalono zarazem, że obowiązku wykazywania dochodu nie miał tylko pracownik ubiegający się o pełnopłatne świadczenie zakupione ze środków ZFŚS. Do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczeń miał stanowić dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia(ust. 2). W sytuacjach szczególnie trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnione mogły nadto ubiegać się o świadczenia i usługi bezpłatne (w całości finansowane z funduszu (ust. 3)

Niesporne, a nadto dowód: regulamin gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych z 1.03.2004 r. k. 23-33 akt kontroli, k. 39-45 akt sprawy.

W latach 2008-2009 spółka (...) postanawiała – w preliminarzach wydatków ZFŚS - o przyznawaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji świąt Bożego Narodzenia oraz Wielkiej Nocy. Uzgodnień w tej sprawie dokonywała komisja socjalna, w skład której wchodził członek zarządu spółki (...) oraz przedstawiciele załogi – G. R., J. D. i I. L..

Bony miały stanowić pomoc doraźną w związku ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi. Z założenia przewidywano, że wszyscy pracownicy otrzymają bony. Kryterium wypłaty bonów było wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników w spółce. Listy płac, z których wynikało kto przekroczył próg finansowy, a w związku z czym był uprawniony do bonu w niższej wysokości, były przygotowywane przez księgowość.

Świadczenia te były finansowane ze środków ZFŚS. Środki z funduszu przeznaczano w tych latach również na dofinansowanie wypoczynku pracowników i dzieci pracowników, na wypłatę bezzwrotnych zapomóg (w związku z rozpoczęciem roku szkolnego 2008/2009, z koniecznością zakupu opału na sezon zimowy 2008/2009 oraz w związku z wypadkami losowymi), na wypłatę pożyczek mieszkaniowych oraz finansowanie innych wydatków.

Niesporne, a nadto dowody:

- pisemne wyjaśnienia I. L. – w aktach kontroli ZUS;
- preliminarz wydatków ZFŚS w 2008 r. – k. 35 akt kontroli ZUS;
- preliminarz wydatków ZFŚS w 2009 r. – k. 55 akt kontroli ZUS;
- zeznania świadka J. D. w wersji elektronicznej i transkrypcja k. 46v-47 oraz 49-61 akt sprawy;
- zeznania świadka I. L. w wersji elektronicznej i transkrypcja k. 47 oraz 61-72 akt sprawy;
- zeznania J. T. w charakterze strony w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 93-93v oraz 101-103 akt sprawy.

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 i 2009 roku, w których uczestniczyli członek zarządu spółki – (...) oraz przedstawiciele załogi - G. R. i I. L..

W marcu 2008 roku, ustalając wysokość bonów z okazji świąt wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto w spółce 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 w spółce 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 w spółce 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 z 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 dowody:

- protokół przesłuchania I. L. – k. 19-21 w aktach kontroli ZUS;
- protokół z 7.03.2008 r. - k. 37 akt kontroli ZUS;

- protokół z 3.12.2008 r.- k. 47 akt kontroli ZUS;
- protokół z 3.03.2009 r. k. 59 akt kontroli ZUS;
- protokół z 13.11.2009 r.- k. 69 akt kontroli ZUS;
- zeznania świadka J. D. w wersji elektronicznej i transkrypcja k. 46v-47 oraz 49-61 akt sprawy;
- zeznania świadka I. L. w wersji elektronicznej i transkrypcja k. 47 oraz 61-72 akt sprawy.

W grudniu 2008 r. płatnik z okazji świąt Bożego Narodzenia: 121 pracownikom bony towarowe o wartości 170 zł oraz 39 osobom bony o wartości 140 zł. Bon o wartości 170 zł przekazano m.in. zainteresowanej I. M. (1).

Płatnik nie uwzględnił tego przychodu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne, FPiFGŚP za I. M.w grudniu 2008r.

Niesporne, a nadto dowód: zestawienia przychodów nieuwzględnionych w podstawie wymiaru składek – k. 225 w aktach kontroli ZUS.

Pracodawca przed przyznaniem pracownikom bonów w 2008 i 2009 r. nie odbierał od pracowników oświadczeń ani o wysokości ich dochodów, ani o ich sytuacji materialnej, kierując się wyłącznie wcześniej ustalonymi progami dochodowymi związanymi z wysokością zarobków w spółce. Członkowie komisji przyznającej bony posiadali przy tym 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 z ZFŚS, np. w związku z dofinansowaniem wypoczynku (tzw. „wczasy pod gruszą”). W oświadczeniach o dofinansowanie wypoczynku pracownicy podawali bowiem dane o liczbie dzieci i wysokości zarobków współmałżonka.

Niesporne, a nadto dowody:

- protokół przesłuchania I. L. – k. 19-21 w aktach kontroli ZUS;
- zeznania świadka J. D. w wersji elektronicznej i transkrypcja k. 46v-47 oraz 49-61 akt sprawy;
- zeznania świadka I. L. w wersji elektronicznej i transkrypcja k. 47 oraz 61-72 akt sprawy;
- zeznania J. T. w charakterze strony w wersji elektronicznej oraz transkrypcja – k. 93-93v oraz 101-103 akt sprawy.

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

I. M. (1) w okresie od września do listopada 2008 roku uzyskała w spółce (...) średnie wynagrodzenie brutto w wysokości 966,00 zł

Niesporne, a nadto dowody: wyliczenia zarobków pracowników oraz odpisy list płac - k. 28-31 akt sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Odwołanie nie mogło zostać uwzględnione.

Zgodnie z treścią przepisu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. 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 okresie objętym zaskarżoną decyzją), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowił 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 przepisami art. 81 ust. 1 i 6 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, 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.

Fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, którą reguluje ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 ze zm.), powołaną w celu łagodzenia różnic w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Przepis art. 1 ust. 1 ustawy stanowi, że określa ona zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu oraz przewiduje, że Fundusz ten jest przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych. Według art. 2 pkt 1 ustawy, działalność socjalna oznacza usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie tylko tej definicji (ocenianej w oderwaniu od pozostałych przepisów ustawy) można byłoby więc uznać, że wydanie pracownikom bonów towarowych jest formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie. Takie rozumienie tego przepisu jest jednak nieprawidłowe. Stosownie bowiem do art. 2 pkt 5 ustawy, osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. Ostatni z wymienionych przepisów wymaga, był pracodawca w regulaminie tym - uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi, ewentualnie z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów - ustalił między innymi 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. Treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia więc tezę, że pracodawca nie może ustalić warunków przyznawania świadczeń z Funduszu według dowolnych, wybranych przez siebie kryteriów, z pominięciem naczelnej zasady wyrażonej w tym przepisie, tej mianowicie, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość

dopłat z Funduszu zostało uzależnione wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Ponadto, według art. 10 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, środkami Funduszu administruje pracodawca. W kompetencji tej mieści się między innymi obowiązek przekazania na rachunek bankowy Funduszu równowartości naliczonych na dany rok odpisów i zwiększeń w terminie oznaczonym w ustawie (art. 5 ust. 1 i 4 oraz art. 6 ust. 2) oraz obowiązek gospodarowania Funduszem zgodnie z przepisami ustawy. Gdyby bowiem pracodawca, będący dysponentem środkami Funduszu, wydatkował je niezgodnie z ustawą, związkowi zawodowemu przysługiwałoby - w myśl art. 8 ust. 3 ustawy - prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o ich zwrot Funduszowi.

Całość regulacji zawartej w przepisie art. 8 wymienionej wyżej ustawy uprawnia więc do konkluzji, że pracodawca nie może wydatkować środków Funduszu niezgodnie z treścią regulaminu zakładowej działalności socjalnej (ust. 2), natomiast postanowienia regulaminu nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego (ust. 1). Gdyby jednak treść regulaminu była niezgodna z wymienioną zasadą, to pracodawca również i w takiej sytuacji ponosi odpowiedzialność za dysponowanie funduszem, ponieważ on przede wszystkim odpowiada za wydatkowanie środków Funduszu „niezgodnie z przepisami ustawy” (ust. 3).

W niniejszym postępowaniu bezspornym pozostawało, że w grudniu 2008 r. płatnik przyznał pracownikom świadczenia z okazji świąt Bożego Narodzenia, których źródłem finansowania były środki zgromadzone w Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych. Wydanie rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie było więc uzależnione przede wszystkim od dokonania oceny czy wydatkowanie przez płatnika środków z ZFŚS z przeznaczeniem ich na świadczenia świąteczne dla ogółu pracowników nastąpiło zgodnie z regulaminem gospodarowania zakładowym funduszem świadczeń socjalnych obowiązującym w pozwanej spółce od dnia 1 stycznia 1997 r. oraz zgodnie z przepisami przywołanej wyżej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z normą art. 9 § 1 Kodeksu pracy, przez prawo pracy rozumie się przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także - oprócz postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych - postanowienia regulaminów i statutów określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Wprawdzie według art. 87 Konstytucji postanowienia zawarte w regulaminach nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej, to jednak obowiązują w określonych w nich zakładach pracy i z mocy art. 9 § 1 k.p. regulują prawa i obowiązki stron, tak jak normy prawne o randze ustawowej.

Mając powyższe na uwadze, w niniejszej sprawie koniecznym było więc przypisanie istotnego znaczenia treści regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych obowiązującego w pozwanej spółce od dnia 1 marca 2004 r. i potraktowanie go jako pozaustawowego - lecz obowiązującego - źródła prawa pracy, wewnątrzzakładowy akt normatywny, konkretyzujący zasady gospodarowania środkami funduszu, przeznaczania tych środków na różne rodzaje działalności socjalnej i przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2012 r., sygn. akt I UK 140/12).

W tej sytuacji Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności zwrócił uwagę na fakt, że w obowiązującym u płatnika w okresie objętym zaskarżoną decyzją regulaminie ZFŚS z 1 marca 2004 r. nie przewidziano takiego celu wydatkowania środków funduszu jak okazjonalne bonusy świąteczne dla pracowników. W § 6 regulaminu wskazano bowiem wyłącznie, że środki Funduszu przeznacza się na: wypoczynek (pkt 1), działalność kulturalno-oświatową, sportową i turystyczną (pkt 2), pomoc mieszkaniową w formie pożyczek (pkt 4) oraz finansowanie pomocy rzeczowej i pieniężnej (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej - przyznawanej jednorazowo lub okresowo (na okres 3 miesięcy, 6 miesięcy i 12 miesięcy) w zależności od potrzeb oraz możliwości finansowych ZFŚS. Zastrzeżono przy tym, że pomoc rzeczowa może być udzielona w formie zakupu: lekarstw, artykułów żywnościowych, niektórych niezbędnych sprzętów domowych oraz podręczników szkolnych dla dzieci. W ocenie sądu nie można było przy tym utożsamiać corocznych bonusów z okazji świąt ze wskazaną w regulaminie w punkcie 3 pomocą rzeczową i pieniężną (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych dotkniętych

wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – przyznawanej jednorazowo lub okresowo (na okres 3 miesięcy, 6 miesięcy i 12 miesięcy) w zależności od potrzeb oraz możliwości finansowych ZFŚS. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że zasady finansowania tej doraźnych pomocy zostały jednoznacznie określone poprzez wskazanie, że przysługują osobom dotkniętym wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Tymczasem z ustaleń stanu faktycznego wynika, że wypłata bonów nie była uzależniona od wykazania przez pracownika trudnej sytuacji lub zdarzenia losowego, bony były bowiem przyznawane i przekazywane wszystkim zatrudnionym pracownikom. Z zeznań świadków J. D. i I. L. oraz J. T. w charakterze strony wynikało nadto jednoznacznie, że bony miały stanowić pomoc doraźną w związku ze zwiększonymi wydatkami świątecznymi dla wszystkich pracowników spółki, niezależnie od ich sytuacji majątkowej, rodzinnej czy życiowej.

Przedstawionego poglądu nie mógł zmienić przy tym podniesiony przez płatnika argument, że brak zapisu w regulaminie o możliwości przyznania bonów wynikał z przeoczenia przy jego sporządzaniu, a istotne było w sprawie to, że korzystanie przez pracowników ze świadczeń było zróżnicowane w zależności od dochodów pracowników otrzymywanych w spółce. Uznanie zasadności tego poglądu prowadziłoby bowiem do jednoznacznego uznania, że istnienie lub nie u danego pracodawcy regulaminu gospodarowania środkami ZFŚS oraz treść jego ewentualnych postanowień nie mają żadnego znaczenia prawnego, skoro i tak pracodawca, działając nawet w porozumieniu z pracownikami, może w każdym czasie podjąć decyzję o wydatkowaniu środków ZFŚS w sposób nie przewidziany formalnie w regulaminie.

Dodatkowo, mając na uwadze podniesioną w innych sprawach toczących się przed tutejszym sądem argumentację płatnika, że w niniejszej sprawie de facto organ rentowy nie kwestionował, że wypłacone zainteresowanej świadczenie zostało przewidziane w regulaminie, a zatem okoliczność tę należało uznać za niesporną, trzeba w tym miejscu podkreślić, że sąd orzekający w niniejszej sprawie podziela wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lipca 2013 r., III UK 115/12 (niepublikowany) pogląd, iż sąd ubezpieczeń społecznych nie jest związany decyzją organu rentowego w zakresie podanej przez nią podstawy prawnej, co nabiera znaczenia w razie jej nieadekwatności do istoty rozstrzygnięcia o żądaniu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego zgodnie przyjmuje się też, że w sprawie z odwołania od decyzji organu rentowego, treść decyzji wyznacza przedmiot i zakres rozpoznania oraz orzeczenia sądu pracy i ubezpieczeń społecznych (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I UK 88/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 100; postanowienie Sądu Najwyższego z 13 maja 1999 r., II UZ 52/99, OSNAPiUS 2000 Nr 15, poz. 601). Sąd ubezpieczeń społecznych nie jest natomiast związany czy to wadliwą, czy to nieadekwatną do istoty roszczeń ubezpieczonego podstawą prawną lub faktyczną zaskarżonej decyzji organu rentowego. Jeżeli zatem organ rentowy wydał decyzję w oparciu o błędną, niewłaściwą podstawę prawną lub faktyczną, to sąd ubezpieczeń społecznych rozpoznając sprawę, nie może powołać się na związanie taką podstawą prawną i faktyczną zaskarżonej decyzji. Byłoby to bowiem zaprzeczenie funkcji jurysdykcyjnej sądu. Sąd ubezpieczeń społecznych jest zobowiązany do samodzielnej weryfikacji przesłanek związanych z ustalaniem obowiązku ubezpieczenia społecznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 marca 2007 r., I UK 195/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 55 oraz wyrok z dnia 15 grudnia 2009 r., II UK 138/08, niepubl., wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2008 r., I UK 88/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 100). W każdym wypadku rzeczą sądu jest więc wszechstronne zbadanie trafności zaskarżonej decyzji, także z uwagi na fakt, że wywiera ona skutki w sferze publicznoprawnej, związanej z wydatkowaniem środków publicznych. W tej sytuacji, brak podstaw do uwzględnienia odwołania oznacza brak jakichkolwiek - podniesionych przez skarżącego oraz wziętych przez sąd pod rozwagę z urzędu - przyczyn uzasadniających zmianę zaskarżonej decyzji w całości lub w części i odmienne orzeczenie co do istoty sprawy. Stwierdziwszy brak tych podstaw, sąd odwołanie oddał. Ilekroć przy tym do wydania wyroku potrzebne jest uzupełniające postępowanie dowodowe, tylekroć sąd powinien je przeprowadzić w zakresie niezbędnym do orzeczenia o żądaniach wnoszącego odwołanie.

W toku procesu odwołująca się spółka podnosiła także, powołując się na treść wyroków Sądu Apelacyjnego w Poznaniu oraz Sądu Apelacyjnego w Szczecinie, iż sąd powinien w niniejszym postępowaniu ograniczyć się wyłącznie do ustalenia czy wypłacone pracownikom bony świąteczne w latach 2008 – 2009 zostały sfinansowane ze środków ZFŚS, wskazując dalej, że wystarczające jest zastosowanie kryterium dochodu uprawnionych oraz iż nie można wyprowadzać negatywnych konsekwencji z braku pisemnych wniosków uprawnionych o wypłatę świadczenia socjalnego. Mając to

na uwadze, trzeba wskazać, że sąd orzekający w niniejszym składzie co do zasady nie kwestionuje, że faktycznie nie może działać jednoznacznie i bezwzględnie na niekorzyść pracodawcy fakt, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej. W istocie bowiem w przepisie 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. Regulacja ta jest zatem dosyć ogólnikowa 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

Sąd orzekający w niniejszej sprawie zwrócił ponadto uwagę, że rozstrzygnięcia w przywołanych przez płatnika wyrokach odnosiły się do odmiennych stanów faktycznych, aniżeli ten, który wystąpił w niniejszej sprawie. We wskazywanych sprawach obowiązujące u płatników regulaminy zakładowych funduszy świadczeń socjalnych przewidywały bowiem każdorazowo możliwość przekazywania pracownikom okazjonalnych (świętecznych) bonów towarowych finansowanych ze środków funduszu. Tymczasem w niniejszej sprawie ustalono, że regulamin ZFŚS obowiązujący u płatnika nie przewidywał przeznaczenia środków z funduszu na wypłatę pracownikom bonów pieniężnych z okazji świąt, co czyni bezprzedmiotowym dalsze dywagacje.

Co więcej w tym miejscu – mając na uwadze argumentację płatnika - dodatkowo należy wskazać, że Sąd Najwyższy, rozpatrując skargę kasacyjną w sprawie dotyczącej odwołania innego płatnika od decyzji organu rentowego, stwierdzających konieczność naliczenia składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne i FPIFGŚP od wypłaconych pracownikom z ZFŚS świadczeń pieniężnych z okazji świąt wielkanocnych i świąt Bożego Narodzenia, jednoznacznie wskazał, iż „postanowienia regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wydanego na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 592 ze zm.) 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 dnia 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.)” (wyrok z dnia 20 czerwca 2012 r., sygn. akt I UK 140/12, OSNP 2013/13-14/160). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy na podstawie art. 9 k.p., wyprowadzając wniosek, że skoro określa on także "zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu", to jest wiążący nie tylko w zakresie ogólnych zasad (kryteriów) podziału środków funduszu świadczeń socjalnych, ale także w odniesieniu do ustanowionego w nim trybu ich przyznawania pracownikom, uwzględniającego indywidualną ocenę każdego przypadku według przyjętych kryteriów. Dalej Sąd Najwyższy zauważył, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie powiązał wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Oznacza to zdaniem Sądu Najwyższego, że ocena zgodności wydatkowanych środków z regulaminem powinna obejmować także i to, czy przyznanie świadczeń odbyło się w ramach obowiązującej procedury. Sąd Najwyższy zgodził się przy tym ze stwierdzeniem, że o ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im omawianych świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, jednocześnie jednak podkreślił, że winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie. Przyznanie zaś świadczenia poza wymaganym trybem - nawet za zgodą organizacji związkowej - oznacza zdaniem Sądu Najwyższego naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Odnosząc powyższe do realiów niniejszej sprawy, jeszcze raz trzeba przypomnieć, że obowiązujący w spornym okresie w odwołującej się spółce „Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych” w § 3 przewidywał, że wnioski w sprawie przyznania określonych rodzajów pomocy socjalnej należy składać w dziale kadr (ust. 1). Z kolei w § 6 ust. 3 wskazano, że finansowanie pomocy rzeczowej i pieniężnej (w formie zapomóg) dla osób uprawnionych dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej – przyznawanej jednorazowo lub okresowo (na okres 3 miesiące, 6 miesięcy i 12 miesięcy) w zależności od potrzeb oraz możliwości finansowych ZFŚS. Pomoc rzeczowa może być udzielona w formie zakupu: lekarstw, artykułów żywnościowych, niektórych niezbędnych sprzętów domowych oraz podręczników szkolnych dla dzieci. Dodatkowo w § 10 regulaminu 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 mieszkaniowej (ust. 1). Podstawę do ustalenia ulgowych świadczeń (z dopłatą z funduszu) miał ponadto stanowić dochód przypadający na osobę w rodzinie wykazany w oświadczeniu pracownika (obliczony przy wzięciu pod uwagę faktycznej wysokości wszystkich dochodów uzyskiwanych przez wspólnie zamieszkujące i prowadzące gospodarstwo domowe osoby).

Powyższe oznacza, że sporne świadczenie zostało przyznane nie tylko bez zachowania indywidualnej oceny przypadku (bony przekazane I. M. były jednymi z wielu, które w tym czasie przekazano wszystkim pracownikom spółki), ale także poza trybem wynikającym z postanowień regulaminu. Wypłata świadczeń nie była bowiem uzależniona od wykazania przez pracownika trudnej sytuacji lub zdarzenia losowego, skoro bony były wypłacane wszystkim zatrudnionym pracownikom, a ich wysokość była uzależniona wyłącznie od dochodów pracownika uzyskiwanych w spółce, a nie od faktycznej wysokości wszystkich dochodów uzyskiwanych przez wspólnie zamieszkujące i prowadzące gospodarstwo domowe osoby (mimo tego, iż wymóg zbadania ogólnej sytuacji rodzinno-majątkowej wprowadził dobrowolnie sam pracodawca we własnym regulaminie ZFŚS). W istocie zatem sporne świadczenia zostały wypłacone wprawdzie z funduszu świadczeń socjalnych, lecz nie na warunkach wynikających z regulaminu gospodarowania środkami tego funduszu. Co za tym idzie, świadczenie te nie mogły zostać uznane za świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Nie uszło przy tym uwadze sądu, że w § 10 ust. 2 regulaminu wskazano, że pracownik ubiegający się o pełnopłatne świadczenie zakupione ze środków ZFŚS nie ma obowiązku wykazywania dochodu. Dodatkowo w regulaminie wskazano również, że do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczeń stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia. W ocenie sądu przepis ten nie stanowi jednak samoistnej podstawy do przyznania świadczenia, a wyłącznie określa (zgodnie z tytułem rozdziału, w którym został zamieszczony) „zasady i tryb ubiegania się o świadczenia finansowane przez ZFŚS”. Należy ponadto zwrócić uwagę, że bony przekazywane przez spółkę pracownikom w okresach przedświątecznych pracownicy mogli przeznaczyć na jakiegokolwiek cele, a nie tylko na zakup lekarstw, artykułów żywnościowych, niektórych niezbędnych sprzętów domowych czy podręczników szkolnych dla dzieci, tj. na cele wskazane w § 6 ust. 3 regulaminu. Dodatkowo trzeba zwrócić uwagę, że w omawianym regulaminie sformułowano zamknięty katalog pomocy rzeczowej, wskazując w § 6 ust. 3, że pomoc rzeczowa może być udzielona w formie zakupu: lekarstw, artykułów żywnościowych, niektórych niezbędnych sprzętów domowych oraz podręczników szkolnych dla dzieci. W ocenie sądu brak jest zaś podstaw do utożsamiania bonów wydanych pracownikom z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy w latach 2008-2009 z tak rozumianą pomocą rzeczową, zwłaszcza że w tym samym przepisie możliwość przyznania pomocy tego rodzaju przewidziano wyłącznie w przypadku osób „dotkniętych wypadkami losowymi lub znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej”.

Z uwagi na powyższe koniecznym stało się więc uznanie, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w analizowanym przypadku wydatkował je niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, skoro sfinansował z jego środków świadczenie, którego regulamin nie przewidywał. W konsekwencji należało przyjąć, że świadczenie wypłacone I. M. (1) przez pracodawcę ze środków ZFŚS z okazji świąt

Bożego Narodzenia w roku 2008 nie mogło być ocenione w sensie prawnym jako świadczenie socjalne w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Trzeba bowiem wyraźnie zaznaczyć, iż zasadą jest, że wartość wszelkich wypłat na rzecz pracownika stanowi podstawę wymiaru składek, a jedynie wyjątkowo niektóre świadczenia, ściśle określone przepisami rozporządzenia, nie podlegają oskładkowaniu. Jeśli więc pracodawca chce skorzystać z takiego wyjątku, musi uczynić to z zachowaniem należytej staranności, co w niniejszym przypadku nie miało miejsca.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy, działając na podstawie przepisu art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., oddalił odwołanie jako bezzasadne (punkt I wyroku).

W punkcie II wyroku – w oparciu o przepisy art. 98 §1 i 3 w zw. z art. 99 k.p.c. oraz § 6 pkt 1 i 2 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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 odwołującej się spółki na rzecz organu rentowego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Skoro bowiem płatnik przegrał zainicjowany przez siebie proces, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, musi ponieść związane z nim koszty, które w tym przypadku ograniczyły się do wynagrodzenia pełnomocnika organu rentowego, będącego radcą prawnym. Stawka minimalna takiego wynagrodzenia wynosi zaś – przy wartości przedmiotu sprawy nie przekraczającej 500 zł – 60 zł (§ 6 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.).