

Sygn. akt III AUa 1064/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Krakowie Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Agata Pyjas-Luty (spr.)
Sędziowie:	SSA Marta Fidzińska - Juszczak SSO del. Barbara Kosub
Protokolant:	st.sekr.sądowy Monika Ziarko

po rozpoznaniu w dniu 8 kwietnia 2015 r. w Krakowie

sprawy z wniosku (...) **Sp. z o.o. w B.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddziałowi w K.**

przy udziale zainteresowanych: **M. S. (1), K. L., M. K., D. Ś. i M. S. (2)**

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji wnioskodawcy (...) Sp. z o.o. w B.

od wyroku Sądu Okręgowego w Krakowie Wydział VII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 10 kwietnia 2014 r. sygn. akt VII U 1709/13

oddala apelację.

Sygn. akt III AUa 1064/14

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Krakowie wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2014 r. oddalił odwołania (...) sp. z o.o. w B. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 8 kwietnia 2013 r. dotyczących zainteresowanych M. S. (1), K. L., M. K., D. Ś. i M. S. (2). Poszczególnymi decyzjami organ rentowy ustalił w stosunku do pracowników strony odwołującej: M. S. (1), K. L., M. K., D. Ś. i M. S. (2) wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne za okresy wskazane w decyzjach, z uwzględnieniem kwoty przychodu uzyskanego z tytułu dofinansowania do wypoczynku urlopowego.

Sąd Okręgowy ustalił, że spółka (...) prowadzi działalność w zakresie produkcji, handlu i usług. Zajmuje się produkcją i obróbką kabli światłowodowych, instalacją okablowania światłowodowego w domu klienta oraz sprzedażą

komponentów. W 2009 r. spółka zatrudniała 33 osoby, w 2010 r. 34 osoby, w 2011 r. 38 osób, a w 2012 r. 43 osoby. W sferze produkcyjno-usługowej zatrudnionych było ponad 75 % pracowników, pozostali byli zatrudnieni w sferze administracyjnej. Wysokość wynagrodzenia pracowników techniczno – produkcyjnych wynosiła od 1 600 do 1 800 złotych, a handlowych od 1 300 złotych do 2 000 złotych. W latach 2007 – 2013 w spółce działał ZFŚS. Zgodnie z postanowieniami regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, środki funduszu przeznaczane były na finansowanie działalności socjalnej na rzecz pracowników, a w szczególności na finansowanie: wypoczynku urlopowego pracownika organizowanego we własnym zakresie, zapomóg bezzwrotnych dla pracowników dotkniętych rodzinną tragedią lub znajdujących się w bardzo trudnej sytuacji materialnej (w kwocie do 2 500 złotych), nisko oprocentowanych pożyczek dla pracowników znajdujących się trudnej sytuacji materialnej (w kwocie do 3 000 złotych), wypoczynku dla niepełnoletnich dzieci pracowników (tj. kolonie, zimowiska, pobyt w leczeniu sanatoryjnym, obozy młodzieżowe i wczasy), imprezy okolicznościowe, podarunki okolicznościowe z okazji Świąt Bożego Narodzenia, paczek mikołajowych dla dzieci w wieku do 16 roku życia lub ich ekwiwalentu w gotówce (art. 10). Do korzystania ze środków zakładowego funduszu socjalnego na mocy wyżej wskazanego regulaminu uprawnieni zostali pracownicy firmy zatrudnieni w dowolnym wymiarze czasu pracy, emeryci i renciści (tj. byli pracownicy) oraz nieletni członkowie rodzin pracowników firmy (art. 12 regulaminu). Spółka w ramach działalności socjalnej ZFŚS mogła dofinansować pracownikom wczasy lub jakikolwiek wypoczynek urlopowy w postaci tzw. „świadczenia urlopowego”. Świadczenie to mogło zostać przyznane pracownikowi, na jego pisemny wniosek, raz do roku, pod warunkiem, że nie korzysta z innej formy dofinansowania wypoczynku, po wykorzystaniu przez niego urlopu wypoczynkowego w wymiarze przynajmniej 14 dni, w tym 10 dni roboczych (art. 13 i 14 regulaminu). Pracownicy zatrudnieni w spółce na niepełny etat, pod warunkiem, że praca w tej firmie stanowiła dla nich główne miejsce zatrudnienia, mogli otrzymać dofinansowanie wczasów w proporcjonalnej części do wymiaru czasu pracy. Prawo do ubiegania się o dofinansowanie wczasów w postaci „świadczenia urlopowego” jak też o inną pomoc ze środków ZFŚS, nabywali pracownicy po przepracowaniu 12 miesięcy w firmie, w ramach zatrudnienia na umowę o pracę. Zgodnie z postanowieniami zarządu spółki wysokość dofinansowania do wypoczynku urlopowego dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy wynosiła w 2009 r. – 1 000,04 złotych, w 2010 r. – 1 047,84 złotych, w 2011 r. i 2012 r. po 1 093,93 złotych. Środki Funduszu Socjalnego były wykorzystywane na podstawie decyzji Zarządu Spółki lub komisji socjalnej. Wszelkie sprawy administracyjne związane z udzielaniem świadczeń z ZFŚS prowadziła komisja socjalna. Skład komisji socjalnej był zmienny, w latach 2007 – 2013 w jej skład wchodziły początkowo dwie osoby tj. B. R. (dyrektor produkcji) i G. S. (główny księgowy), a następnie dodatkowo M. W.. Komisja zbierała się po zakończeniu okresu urlopowego, głównie w okresie letnim tj. od maja do października, rzadko zbierała się w okresie zimowym. Pracownicy spółki składali formalne wnioski o przyznanie świadczeń z Funduszu, w tym wnioski o dofinansowanie do wypoczynku urlopowego u kadrowej, a ona przekazywała wnioski komisji socjalnej. Komisja sprawdzała czy dany pracownik spełnia wymagania formalne niezbędne do przyznania świadczenia urlopowego, w tym staż pracy w firmie oraz długość urlopu. Członkowie komisji „ogłędnie” dokonywali oceny sytuacji materialnej pracowników. Ocena sytuacji materialnej dokonywana była w oparciu o wiedzę o pracowniku uzyskiwaną w momencie jego zatrudnienia, a także wzajemną wiedzę pracowników, nabywaną przede wszystkim przy okazji wspólnego wykonywania obowiązków. Pracownicy nie składali w tym zakresie oświadczeń majątkowych oraz wniosków o dofinansowania do świadczeń urlopowych w wyższej wartości. Komisja nie kontrolowała sytuacji materialnej pracowników oraz członków ich rodzin. Ponieważ wynagrodzenie pracowników plasowało się na podobnym poziomie, brak różnicowania wartości dofinansowania do świadczeń urlopowych miał zapobiegać powstawaniu „zazdrości” wśród zatrudnionych i powstawaniu konfliktów w załodze. Świadczenia takie nie dotyczyły „osób najlepiej sytuowanych” w tym Prezesa i współnika, a także osób, które nie spełniały wymogów formalnych. Następnie komisja składała wniosek do Prezesa spółki o przyznanie dofinansowania świadczeń urlopowych dla poszczególnych pracowników. W 2009 r. spółka przyznała 22 pracownikom dofinansowanie wczasów pracowniczych, w 2010 r. - 26, w 2011 r. – 30 w tym dla dwóch osób w wysokości 50 % dopuszczalnej stawki, a dla jednej osoby w wysokości 75 % dopuszczalnej stawki, a w 2012r. – 23 pracownikom. W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy uznał, że odwołania nie zasługują na uwzględnienie. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 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. W braku zastosowania wskazanego kryterium, pomoc z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi świadczenie dodatkowe pracodawcy i jako przychód pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych podlega uwzględnieniu w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/2009, OSNP 2011/9-10 poz. 133). Sąd Okręgowy wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, iż regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych przewidywał pomoc finansową dla pracowników zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, w szczególności na finansowanie: wypoczynku urlopowego pracownika organizowanego we własnym zakresie. Sąd Okręgowy na gruncie niniejszej sprawy nie miał wątpliwości, że dofinansowanie do wypoczynku urlopowego pracowników nie opierało się na kryterium socjalnym. Świadczenie zgodnie przyznali, że osoby zatrudnione w spółce otrzymywały dofinansowanie do wypoczynku urlopowego po spełnieniu wymogów formalnych i to w tej samej wysokości (poza przypadkami osób, o krótszym stażu pracy). Miało to na celu uniknięcie „przejawów zazdrości” i konfliktów na tle wysokości otrzymywanych świadczeń. W tym zakresie komisja socjalna w żaden sposób nie badała sytuacji finansowej danego pracownika, nie prowadziła postępowania mającego na celu wyjaśnienie jego faktycznej sytuacji finansowej, życiowej czy rodzinnej. Cała wiedza komisji o pracowniku w istocie sprowadzała się do oceny kryteriów jego zarobków.

W ocenie Sądu Okręgowego zastosowanie kryterium zarobków pracownika, bez oceny całej jego sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, jest niewystarczające dla oceny, iż jest to świadczenie wypłacone z Funduszu z uwagi na ciężką sytuację rodzinną, życiową, materialną, która zwalnia od obowiązku oskładkowania tego rodzaju przychodów. W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, że ta sytuacja została rzetelnie zbadana i czy można różnicować pracowników w zakresie wysokości wypłacanych dofinansowań do wypoczynku urlopowego. Celem ZFŚS jest wspieranie pracowników faktycznie znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej. Zgodnie z założeniem ustawowym, przedmiotowa pomoc ma charakter doraźny

i wnioskowy, dlatego to pracownik, a nie pracodawca, powinien sygnalizować potrzebę jej udzielenia. Wyjęcie otrzymanego świadczenia z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne ma gwarantować, że otrzymana pomocy będzie rzeczywista i maksymalna. Tym samym przedmiotowe wyłączenie nie jest dyktowane źródłem otrzymanego świadczenia, lecz celu, dla którego zostało udzielone.

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona odwołująca – S. sp.

z o.o. w B., zarzucając: 1) naruszenie przepisów postępowania tj. a) art. 233 § 1 kpc poprzez wybiórcze potraktowanie materiału dowodowego zgromadzonego

w sprawie, w szczególności treści zeznań świadków i to mimo braku konkluzji Sądu Okręgowego o odmowie dania im wiary w jakiejś części, co skutkowało błędnymi ustaleniami faktycznymi, a to ustaleniami, że: - cała wiedza komisji o pracowniku sprowadzała się do oceny kryteriów zarobkowych, podczas gdy świadkowie zeznali, że jako członkowie komisji socjalnej posiadali osobistą wiedzę co do sytuacji materialnej, rodzinnej i finansowej, a nawet mieszkaniowej imiennie wskazanych zainteresowanych; - to pracodawca sygnalizował potrzebę udzielenia świadczeń, mimo ustalenia przez Sąd Okręgowy, że wnioski każdorazowo wychodziły od pracowników; b) art. 233 § 1 kpc poprzez nieuwzględnienie w ustaleniach Sądu Okręgowego protokołu przesłuchania członka komisji socjalnej S. G.

z dnia 13 grudnia 2012 r. znajdującego się w aktach sprawy przekazanych przez ZUS, wskazującego m.in. dokumenty, na podstawie których ustalana była sytuacja pracownika, takie jak akta osobowe pracownika, czy deklaracja PIT 2 (oświadczenie pracownika dla celów obliczenia miesięcznych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych); 2) naruszenie prawa materialnego tj. a) art. 1 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez przyjęcie, że celem ZFŚS jest wspieranie pracowników faktycznie znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, podczas gdy Fundusz jest tworzony na cele działalności socjalnej, której nie każdy przejaw podlega kryterium socjalnemu, a Sąd Okręgowy a priori założył, iż konkretne świadczenie będące przedmiotem niniejszego postępowania temu kryterium podlega bez wskazania podstaw prawnych w tym zakresie i mimo treści zarzutów odwołania; b) art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez przyjęcie, że: - zbadanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej zakłada „kontrolowanie” sytuacji materialnej pracowników i członków ich rodzin

w ramach szczególnego postępowania, podczas gdy ustawa nie tylko nie wprowadza odrębnej procedury w tym zakresie, ale i nie przewiduje żadnych wytycznych dotyczących gromadzenia w.w. informacji przez pracodawcę; - cel w postaci wspierania pracowników znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej wykluczałby sytuację przyznania świadczeń wszystkim bądź większości pracowników przy ustaleniu, że wszyscy oni znajdują się w podobnie trudnej sytuacji. Podnosząc powyższe zarzuty apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie odwołań i stwierdzenie nieistnienia podstawy wymiaru składki z tytułu wypłaconych zainteresowanym świadczeń urlopowych oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje. W ocenie apelującego przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że nie można czynić zarzutu stronie odwołującej co do braku kontrolowania sytuacji pracowników bądź braku składania przez pracowników oświadczeń majątkowych. Przepis określający kryteria socjalne jest na tyle ogólnikowy i nie zawiera żadnych wskazówek dotyczących gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych, że nie przewiduje ani szczególnego trybu gromadzenia takich informacji, ani obowiązku formy pisemnej. W doktrynie dopuszcza się w tym zakresie dokonanie anonimowego rozpoznania, a za takie rozpoznanie można uznać wzajemną wiedzę pracowników, nabywaną przede wszystkim przy okazji wspólnego wykonywania obowiązków. Nie jest bowiem istotny sposób powzięcia wiedzy, ale sam fakt jej powzięcia, a wiedzą taką podczas zeznań złożonych w niniejszej sprawie ewidentnie wykazali się członkowie komisji socjalnej S. G. i R. B., obszernie wyjaśniając, skąd mieli wiedzę na temat sytuacji życiowej i majątkowej pracowników. W swoich zeznaniach wskazywali na niedużą liczbę pracowników, na koleżeńskie stosunki panujące w firmie, w której wszyscy się znali i mieli wiedzę odnośnie tego, czy ktoś jest w związku małżeńskim, czy posiada dzieci, czy mieszka z rodzicami, czy wynajmuje mieszkanie, prowadzi działalność gospodarczą poza pracą, itp. Wskazali też, że komisja socjalna oceniała sytuację majątkową pracowników badając oświadczenia PIT 2 zawierające oświadczenie o osiągniętych dochodach. W świetle takich zeznań świadków nie były prawidłowe ustalenia faktyczne Sądu I instancji, że dofinansowanie do wypoczynku urlopowego pracowników nie opierało się na kryterium socjalnym. Zdaniem apelującego sposób sformułowania art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych świadczy o tym, iż komisja socjalna ma dużą dowolność co do ustalania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. Apelujący wskazał też, że na gruncie rozpoznawanej sprawy możliwe było ustalenie, iż wszyscy pracownicy znajdowali się w trudnej sytuacji, ponieważ jak zeznawali świadkowie, nie pracowaliby za takie wynagrodzenie jakie otrzymywali przy średniej zarobków w tej branży na rynku krakowskim, gdyby ich sytuacja była dobra. Przy poczynieniu przez Sąd Okręgowy założenia, że celem ZFŚS jest wspieranie pracowników znajdujących się faktycznie w trudnej sytuacji, zdaniem apelacji Sąd Okręgowy winien był rozważyć, czy jednolitość sytuacji pracowniczej w firmie wyklucza przyznanie świadczeń komukolwiek przy uwzględnieniu, iż przepis art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie precyzuje, czy celem świadczenia jest wyrównanie sytuacji pracowników u danego pracodawcy, czy wyrównanie obiektywne do poziomu społecznego pracowników zamieszkałych na danym obszarze zatrudnionych w danej branży, czy może do przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw.

Sąd Apelacyjny rozważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Trafnie uznał Sąd I instancji, że w rozpoznawanej sprawie dofinansowanie do wypoczynku urlopowego pracowników nie opierało się na kryterium socjalnym,

a w konsekwencji wartość tego dofinansowania winna być uwzględniona do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne. Sąd I instancji właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał trafnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Apelacyjny podzielił ustalenia

i rozważania prawne Sądu I instancji, rezygnując jednocześnie z ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776; z 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, Lex nr 585720).

Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2015 r. poz. 121 j.t.), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych będących pracownikami stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9, tj. przychód

w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i ust. 13. Szczegółowo kwestię tę reguluje rozporządzenie 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.), które w § 1 przewiduje, że podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne

i rentowe stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągniany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z zastrzeżeniem art. 18 ust. 2 ustawy systemowej oraz § 2. Z kolei stosownie do art. 20 ust. 1 ustawy systemowej, podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie chorobowe oraz ubezpieczenie wypadkowe stanowi podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i ubezpieczenia rentowe,

z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, które w niniejszej sprawie nie mają zastosowania. Przychodem w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych są wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężna 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 (art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, Dz. U. z 2012 r. poz. 362 j.t.). Art. 18 ust. 2 ustawy systemowej oraz § 2 powołanego wyżej rozporządzenia określają rodzaje świadczeń nie uwzględnianych przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalno - rentowe. Zgodnie z art. 18 ust. 2 ustawy systemowej, w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe dla ubezpieczonych będących pracownikami nie uwzględnia się wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną oraz zasiłków. Natomiast w kolejnych punktach § 2 ust. 1 w.w. rozporządzenia zostały szczegółowo wyliczone rodzaje przychodów, które nie wchodzi do podstawy wymiaru składek, przy czym w pkt 19 wymieniono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

W rozpoznawanej sprawie nie budzi wątpliwości, że świadczenia urlopowe przyznane pracownikom spółki (...), w tym zainteresowanym, zostały wypłacone ze środków pochodzących z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, jednakże sama ta okoliczność nie przesądza jeszcze o tym, że miały one charakter świadczenia socjalnego. Kwestii świadczeń socjalnych dotyczą przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 111 j.t.), gdzie w art. 2 pkt 1 jest mowa o tym, że pod pojęciem działalności socjalnej (która ma być finansowana z ZFŚS) należy rozumieć 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. Dla niniejszej sprawy szczególnie istotna jest treść przepisu art. 8 ust. 1 cytowanej ustawy, zgodnie z którym przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu. Z uregulowań tych wynika, że w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie należy uwzględniać świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zaś o celu socjalnym decydować będzie uzależnienie przyznania określonego świadczenia od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej danej osoby, czyli tzw. kryterium socjalne. Mając na uwadze treść art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a w szczególności kwestię konieczność kierowania się kryterium socjalnym przy udzielaniu świadczeń z ZFŚS, Sąd Apelacyjny uznał, że prawidłowe jest stanowisko Sądu I instancji co do niezachowania kryterium socjalnego przy przyznawaniu dofinansowania do wypoczynku urlopowego pracowników. Rodzi to ten skutek, że kwoty wypłacone zainteresowanym tytułem dofinansowania do wypoczynku urlopowego winny zostać

wliczone do podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne. Niezasadnie apelacja zarzuciła, że Sąd I instancji a priori, bez istnienia ku temu podstawy prawnej, przyjął, iż przyznanie pracownikom dofinansowania do wypoczynku urlopowego winno być objęte kryterium socjalnym. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników na dzień 1 stycznia danego roku w przeliczeniu na pełny etat, chyba że stosownie do art. 4 ust. 1 cyt. ustawy zostanie podjęta decyzja o tym, że Fundusz nie będzie tworzony. W spółce (...) Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych funkcjonował do 2013 r., jego regulamin przewidywał m.in. wypłatę świadczenia urlopowego, czyli dofinansowania do wypoczynku urlopowego, zatem wypłata świadczenia urlopowego winna była opierać się na kryterium socjalnym, jak prawidłowo zauważył Sąd I instancji. Wbrew temu, co kilkakrotnie akcentowała apelacja, istotą sprawy nie było to, czy gromadzenie informacji o sytuacji pracowników odbywało się w odpowiedniej formie, a w szczególności z rozważań Sądu I instancji nie wynika, aby Sąd ten czynił zarzut niezachowania przez apelującą Spółkę swoistego formalizmu w tym zakresie. Słusznie wprawdzie sygnalizuje apelacja, że przepis określający kryteria socjalne jest ogólnikowy i nie zawiera wskazówek dotyczących gromadzenia informacji o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, nie wprowadza też żadnego szczególnego trybu gromadzenia takich informacji, jednak w rozpoznawanej sprawie istotne było to, że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż wypłata świadczeń urlopowych odbywała się w istocie rzeczy niezależnie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników, którzy otrzymywali to świadczenie. Tymczasem jak podkreśla się w orzecznictwie, art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Oparcie się na kryterium socjalnym jest obligatoryjne przy dysponowaniu środkami ZFŚS. Ponadto zwraca się w orzecznictwie uwagę na to, że wykluczone jest przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady "każdemu po równo". Doświadczenie życiowe pokazuje bowiem, że jest mało prawdopodobne, by dwie osoby uprawnione pozostawały w jednakowej sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej, a tylko taka (lub bardzo zbliżona) pozwalałaby na przyznanie świadczeń w tej samej wysokości. Tym bardziej więc możliwość taką należy wykluczyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób (por. np.: wyrok Sądu Najwyższego wraz z uzasadnieniem z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00, OSNP 2003 Nr 14, poz. 331). Z powyższego wynika, że przywoływana przez apelację dowolność odnosząca się do art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dotyczy jedynie tego, iż ustawa z 1994 r. nie nakazuje pracodawcy formułowania określonych kryteriów i nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu, pozostawiając te kwestie jego dobrowolnej decyzji. Dowolność ta jednak kończy się, gdy chodzi o kryteria, jakimi ma kierować się pracodawca przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS. Wymogiem bezwzględnie obowiązującym jest uzależnienie przyznawania świadczeń z Funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Pracodawca ma swobodę w doborze instrumentów, przy pomocy których ustali sytuację socjalną (życiową, rodzinną i materialną) osób uprawnionych. Może tego dokonać na przykład poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika, do złożenia oświadczenia, bądź wniosku, w którym znajdą się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika. Czyli takie informacje, które pozwolą pracodawcy, w zgodzie z ustawą i regulaminem funduszu, ustalić sytuację życiową, rodzinną i materialną. Ważne jest, aby przed przyznaniem świadczenia z funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość od sytuacji socjalnej pracownika.

W apelującej Spółce funkcjonował Regulamin ZFŚS określający przesłanki, zasady i tryb wypłaty świadczeń, m.in. świadczeń urlopowych, zatem formalnie rzecz biorąc prawidłowo stworzone zostały w apelującej Spółce podstawy do właściwego dysponowania środkami Funduszu. Można nawet zgodzić się z twierdzeniami apelacji, że ogólnie rzecz biorąc sytuacja życiowa poszczególnych pracowników, których liczba kształtowała się na poziomie od 33 do 43 osób, mogła być pracodawca znana, jednak podkreślenia wymaga ta kwestia, że z zeznań przesłuchanych w sprawie osób wynika, iż sytuacja materialna, życiowa i rodzinna nie była brana pod uwagę przy przyznawaniu i wypłacie świadczeń urlopowych. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że tym, co istotnie decydowało, była ocena danego pracownika jako pracownika dobrego i przydatnego dla apelującej Spółki. Wprawdzie co do zasady miało znaczenie to, czy został złożony wniosek o wypłatę świadczenia urlopowego, czy spełnione zostały wymagania formalne zawarte w Regulaminie ZFŚS (staż zatrudnienia w firmie, forma zatrudnienia, długość urlopu), ale jednocześnie, jak zeznał R. B. przesłuchany w charakterze strony, nawet gdy te wymogi nie były spełnione, a pracownik uznawany był za

dobrego i przydatnego pracownika, to podejmowana była decyzja o wypłaceniu ma takiego świadczenia urlopowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego trzeba wyraźnie oddzielić dwie kwestie - czym innym jest to, że pracodawca mógł znać sytuację materialną, życiową i rodzinną pracowników, a jeszcze czym innym to, czy pracodawca wypłacając świadczenia urlopowe z ZFŚS kierował się taką sytuacją. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że kryterium socjalnym pracodawca nie kierował się, ponieważ na różnicowanie wysokości świadczeń urlopowych w istocie wpływała ocena poziomu i przydatności pracownika oraz to, czy dany pracownik zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy. Przesłuchany w charakterze strony R. B. wskazał też, że istniała tendencja do tego, aby nie różnicować wysokości świadczeń urlopowych w nadmierny sposób. Uznawano, że tylko drastyczna różnica w sytuacji materialnej, życiowej i rodzinnej powinna uzasadniać odstępstwo od równej wysokości świadczeń. Przykładowo R. B. wskazywał, że jeżeli jeden pracownik ma jedno dziecko, a inny pracownik dwoje dzieci, to nie uzasadnia to różnicowania, ponieważ może prowokować konflikty i nieporozumienia między pracownikami. Takie podejście do dysponowania środkami z ZFŚS w apelującej Spółce trudno jest uznać za uwzględniające kryterium socjalne. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2014 r., I UK 202/13, LEX nr 1436168, G.Prawna UiŚ2014/55/4, o niezaliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia decyduje socjalny charakter świadczeń wyrażający się zróżnicowaniem ich wartości w zależności od sytuacji majątkowej, rodzinnej i finansowej. Tymczasem przyjęte w apelującej Spółce założenia zmierzały w kierunku odwrotnym, tj. w kierunku ujednoczenia wysokości wypłacanego świadczenia urlopowego. W ocenie Sądu Apelacyjnego okoliczność, czy dany pracownik ma na utrzymaniu jedną czy więcej osób, ma istotny wpływ na jego sytuację (poziom dochodu na jedną osobę) i powinno znaleźć odzwierciedlenie w wysokości świadczenia urlopowego, nawet gdyby taka zróżnicowana wysokość świadczenia miała spotkać się nieprzychylnym przyjęciem przez zatrudnionych pracowników. Sąd Apelacyjny zwraca też uwagę na to, że w realiach rozpoznawanej sprawy trudno jest uznać, aby sytuacja majątkowa pracowników zatrudnionych w apelującej Spółce była podobna, nie mówiąc już o tożsamości tej sytuacji. Już same podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wskazują na to, że wynagrodzenie uzyskiwane przez pracowników było zróżnicowane w swojej wysokości. Ponadto składane przez pracowników oświadczenia PIT 2, na które powoływała się apelacja, zawierające oświadczenie o osiągniętych dochodach celem poboru przez pracodawcę zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, nie zapewniały pełnej wiedzy na temat sytuacji majątkowej pracowników. W piśmiennictwie zwraca się uwagę na to, że na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznanie świadczenia oraz jego wysokość uzależnia się od spełniania przez osobę uprawnioną kryteriów socjalnych, z których najważniejszym jest sytuacja materialna, przy czym o sytuacji materialnej pracownika decydują nie tylko jego zarobki w firmie, ale także sytuacja dochodowa osób, które wraz z pracownikiem prowadzą wspólne gospodarstwo domowe, dlatego też pracodawca winien dążyć do oświadczenia przez pracowników sytuacji dochodowej jego samego i członków jego rodziny (por. Jadwiga Stefaniak, Sł.Pracow. 2001.4.14).

Reasumując stwierdzić należy, że skoro świadczenia urlopowe przyznane zostały zainteresowanemu z pominięciem kryterium socjalnego wskazanego w art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, to brak jest podstaw do wyłączenia wartości świadczeń urlopowych z podstawy wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i na ubezpieczenie zdrowotne.

W powyższym stanie rzeczy skoro zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu, a wywiedziona apelacja nie zawierała usprawiedliwionych zarzutów, Sąd Apelacyjny orzekł jak w sentencji na podstawie art. 385 kpc.