

Sygn. akt III AUa 1097/12

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2013 r.

**Sąd Apelacyjny w Poznaniu, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Iwona Niewiadowska-Patzer (spr.)
Sędziowie:	SSA Ewa Cyran del. SSO Wiesława Stachowiak
Protokolant:	st.sekr.sądowy Alicja Karkut

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2013 r. w Poznaniu

sprawy z odwołania **(...) Spółka z o.o. S.K.A. w Z.**

przeciwko **Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z.**

przy udziale zainteresowanych: P. B., K. B., W. B., H. B., B. B., M. C. (1), M. B., U. C., M. C. (2), R. C., I. D., W. G., J. G. (1), P. H., M. G., A. G., A. B., J. B., J. G. (2), B. G.

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział wZ.i (...) Spółka z o.o. S.K.A. w Z.

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

z dnia 21 maja 2012 r. sygn. akt IV U 4325/11

1. o d d a l a apelację odwołującego;
2. o d d a l a apelację pozwanego;
3. koszty postępowania apelacyjnego wzajemnie znosi.

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. decyzjami z dnia 30.09.2011r. wydanymi w stosunku do zainteresowanych: P. B., K. B., W. B., H. B., B. B., M. C. (1) oraz decyzjami z dnia 12.10.2011r. wydanymi w stosunku do zainteresowanych: M. B., U. C., M. C. (2), R. C., I. D., W. G., J. G. (1), P. H., M. G., A. G., A. B., J. B., J. G. (2), B. G., stwierdził, że przychód wynikający z wartości wydanych przez płatnika składek (...) S.A w Z. „kuponów podarunkowych” i wartości wydanego produktu spożywczego w postaci suchej herbaty pracownikom za okresy i w kwotach wymienionych w decyzjach stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe.

Odwołania od tych decyzji złożył płatnik składek (...) S. A. w Z..

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 maja 2012r. ;

I. zmienił decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział W Z. w ten sposób, że stwierdził, iż wydane kupony podarunkowe z okazji Dnia Kobiet dokonane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz wartość tzw. „suchej herbaty” wydanych przez odwołującego (...) S.A. w Z. na rzecz zainteresowanych w wysokościach i za okresy wymienione w zaskarżonych decyzjach nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe i wypadkowe,

II. oddalił odwołania w pozostałym zakresie.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu były następujące ustalenia:

Płatnik składek (...) S.A. w Z. w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami zatrudniał powyżej 250 osób.

W odwołującym zakładzie od 29 stycznia 2001r. obowiązuje regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

W regulaminie tym przyjęto, że środki funduszu przeznaczone są m.in. na dofinansowanie krajowego i zagranicznego zorganizowanego wypoczynku dzieci i młodzieży w formie wczasów, kolonii, zimowisk (...), zapomogi pieniężne bezzwrotne udzielane w wypadkach losowych, finansowanie imprez okolicznościowych, finansowanie działalności kulturalno-oświatowej, paczek świątecznych lub bonów żywnościowych (§3). W szczególnie trudnej sytuacji materialnej, życiowej lub rodzinnej zakład pracy może przyznać usługi i świadczenia całkowicie bezzwrotne (por. §4 regulaminu).

Zgodnie z regulaminem podziału środków z funduszu socjalnego z 30.03.2006r. i z 13.11.2006r.:

- wysokość przydzielonych kuponów podarunkowych uzależniona jest od wynagrodzenia ze stosunku pracy (kryterium dochodowe) oraz stażu pracy (kryterium czasu zatrudnienia);
- przypadku osiągnięcia średniego wynagrodzenia liczonego z co najmniej jednego kwartału niższego niż 950zł, pracownik otrzyma 150% wartości bonów,
- kupony podarunkowe dzielone będą na pracowników według czasu zatrudnienia tj. proporcjonalnie do ilości przepracowanych pełnych kwartałów w wymienionym okresie.

Analogiczna regulacja została zawarta w regulaminie podziału środków z funduszu socjalnego z dnia 15.02.2007r. i z 19.1.2007r., a także z dnia 4.02.2008r. oraz z 27.11.2008r., z tą różnicą, że pracownik otrzyma 150% wartości bonu w przypadku osiągnięcia średniego wynagrodzenia liczonego z co najmniej jednego kwartału niższego niż 1.200zł.

Dodatkowo w regulaminie z dnia 17.10. 2008r. przewidziano, że uprawnionymi do otrzymania kuponów podarunkowych są pracownicy pozostający w zatrudnieniu na dzień 30.09.2008r.

W regulaminie z dnia 4.02.2008r. ustalono także, że zatrudnione kobiety dodatkowo otrzymają kupon podarunkowy w kwocie 100zł z okazji Dnia Kobiet.

Płatnik składek przyznał zainteresowanym w latach 2006, 2007, 2008 świadczenia w formie „kuponów podarunkowych” oraz dokonał wypłat pieniężnych w wysokości równowartości „kuponów podarunkowych” o wartości i kwotach wynikających z regulaminów z.f.ś.s, a szczególnie wskazanych w zaskarżonych decyzjach, przy czym zainteresowane : B. B., B. G., J. G. (2) i U. C. otrzymały w marcu 2008r. dodatkowo kupon podarunkowy o wartości po 100zł z okazji Dnia Kobiet.

Kupony podarunkowe były wydawane dwa razy w roku kalendarzowym, zazwyczaj przed świętami Wielkanocnymi i świętami Bożego Narodzenia.

O wartości kuponów decydowała wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego w zakładzie.

O wysokości wyjściowej kuponów decydowała komisja socjalna.

W okresie objętym decyzjami pracownicy nie składali pisemnych wniosków o przyznanie „kuponów podarunkowych” z okazji świąt. Ustnie dowiadywali się, kiedy będą one przyznawane oraz w jakiej wysokości.

W latach 2006- 2008 płatnik składek wydał zatrudnionym pracownikom produkt spożywczy w postaci suchej herbaty. Obowiązek wydawania suchej herbaty uregulowany był u płatnika składek w §64 pkt 4 regulaminu pracy spółki (...) sp. z o.o. w J. z dnia 10.08.2004r., a następnie §51 pkt 2 regulaminu pracy obowiązującego w (...) S.A. z października 2008r.

Herbata była wydawana w ilości 300g raz na kwartał, zarówno pracownikom fizycznym jak i administracyjnym. Płatnik składek udostępniał pracownikom pojemniki (dystrybutory) z ciepłą i zimną wodą, celem samodzielnego przygotowania napoju. Zainteresowani wydawaną im herbatę wykorzystywali w zakładzie pracy. Oprócz herbaty, na tych samych zasadach, płatnik przydzielał pracownikom środki czystości.

Sąd Okręgowy wskazał, że istota sporu sprowadza się do rozstrzygnięcia czy kwota wydanych przez odwołującego świadczeń w formie „kuponów podarunkowych” oraz wypłat pieniężnych w wysokości równowartości „kuponów podarunkowych”, a także „kuponów podarunkowych” z okazji Dnia Kobiet można zaliczyć do świadczeń socjalnych w myśl przepisu §2 ust.1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161 poz. 1106) wydanego na podstawie art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009r. nr 205 poz.1585).

Przepis ten wskazuje na przedmiotowe wyłączenia świadczenia pracownika stanowiącego przychód w związku z wykonywaną pracą z obowiązku odprowadzenia od niego składek na ubezpieczenie społeczne.

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

Sąd Okręgowy wskazał także na treść art.8 ust.1 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu socjalnym 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. Natomiast w myśl art.8 ust.2 ustawy zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele określa pracodawca w regulaminie.

Dokonując analizy powołanych regulacji prawnych Sąd Okręgowy przyjął, że jedynie sporne „kupony podarunkowe” z okazji Dnia Kobiet finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały wydatkowane zgodnie z przedmiotowym i podmiotowym ich przeznaczeniem, określonym ustawą z dnia 4 marac1994r. oraz regulaminem gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych , bowiem taką formę pomocy socjalnej przewiduje §3 ust. 7 regulaminu, przewidując finansowanie imprez okolicznościowych i w tym zakresie uznał odwołanie za uzasadnione.

Również poza sporem pozostaje okoliczność, że wydatkowane środki pochodziły z funduszu socjalnego.

Sąd Okręgowy stwierdził , że zasada wyrażona w art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie stoi na przeszkodzie uznania roszczeń odwołującego za częściowo trafne, albowiem nie odnosi się ona do wszystkich

bez wyjątku świadczeń przyznawanych w ramach działalności socjalnej. Na poparcie swego stanowiska Sąd powołał wyrok Sadu Najwyższego z dnia 23 października 2008r. w sprawie II PK 74/08.

Odmienne stanowisko Sąd zaprezentował w odniesieniu do świadczeń w postaci kuponów podarunkowych z okazji świąt Wielkanocnych i Bożego Narodzenia.

Postępowanie dowodowe wykazało, że kupony podarunkowe w latach 2006-2008 były przyznawane wyłącznie w o oparciu o kryterium dochodowe i kryterium czasu zatrudnienia. Zdaniem Sądu, tak zastosowane wyjściowe kryterium, nie spełnia kryterium socjalnego, albowiem wysokość osiąganego wynagrodzenia u płatnika składek nie wyznaczała jego sytuacji majątkowej.

Bezsporne było, że pracownicy nie składali wniosków o przyznanie kuponu podarunkowego ani też nie składali oświadczeń co do ich sytuacji zdrowotnej, rodzinnej i majątkowej. A kupony podarunkowe, poza nielicznymi wyjątkami, przyznawano w jednakowej wysokości.

Wszyscy pracownicy otrzymywali kupony, których wartość wyliczana była według tych samych zasad i kupony otrzymywali wszyscy zatrudnieni, chyba że pracownik nie przepracował w zakładzie pełnego kwartału- wówczas nie otrzymywał w ogóle kuponu.

W ocenie Sądu Okręgowego zastosowane kryteria nie spełniały wymogu kryterium socjalnego, albowiem wysokość osiąganego u płatnika wynagrodzenia nie była tożsama z jego sytuacją majątkową.

Inaczej natomiast Sąd ocenił kwestię produktu spożywczego w postaci suchej herbaty. Sąd wskazał na treść §2 ust.1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18.12.1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek ..., zgodnie z którym z podstawy wymiaru wyłączone są przychody w postaci wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego Ministra, a także ekwiwalenty pieniężne za pranie odzieży roboczej, (...)wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków (...).

Zdaniem Sądu płatnik składek realizował w ten sposób obowiązki wynikające z art.232 k.p. Odwołujący przewidział wydawanie suchej herbaty w regulaminie pracy dla wszystkich pracowników i zapewnił możliwość własnoręcznego sporządzenia napoju. Tym samym produkt ten w oparciu §2 ust.1 pkt 16 rozporządzenia w związku z §112 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Apelacje od wyroku złożyły obie strony.

(...) S.A. w Z. zaskarżyła wyrok w zakresie punktu II, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 18 ust.1 w zw. z art.4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych poprzez ich błędną wykładnię i zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, że wypłaty z tytułów kuponów podarunkowych- świątecznych sfinansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne,

2. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci §2 ust.1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityka z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, iż wpłaty z tytułu kuponów podarunkowych –świątecznych nie zostały sfinansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, albowiem podział środków z tego funduszu nastąpił niezgodnie z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i obowiązującym w Spółce regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,

3. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art.8 ust.1 i art.10 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń poprzez ich błędną wykładnię i zastosowanie i w konsekwencji błędne przyjęcie, iż kupony podarunkowe -święteczne straciły charakter świadczeń socjalnych, w tym świadczeń socjalnych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na skutek przyznawania ich w oparciu o dochody uzyskiwane w Spółce, a nie dochody na członka rodziny uprawnionego.

W oparciu o powyższe zarzuty wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części poprzez zmianę zaskarżonych decyzji i stwierdzenie, iż do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne zainteresowanych nie zalicza się wartości świadczeń udzielonych z Funduszu Socjalnego, określonych jako kupony podarunkowe z okazji świąt; ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, a ponadto o zasądzenie od organu rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Z. kosztów procesu wywołanych wniesieniem odwołania od decyzji i apelacji od wyroku, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany organ rentowy zaskarżył wyrok w punkcie I tj. w części, w której nastąpiła zmiana decyzji pozwanego.

Apelujący zarzucił wyrokowi naruszenie prawa materialnego tj.

- §2 ust.1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w związku z art. 2 pkt 1 i art.8 ust.1 i ust.2 ustawy z dnia 4marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez ich błędną wykładnię a przez to przyjęcie, iż wypłacone w zatrudnianym pracownikom świadczenia w postaci kuponu podarunkowego z okazji Dnia Kobiet w wysokości 100,00zł mogą być traktowane, jako działalność socjalna, w rozumieniu ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych i ich wypłaty nie naruszają zasady określonej w art.8 ust.1 i ust.2 tj. zasady przyznawania ulgowych świadczeń i dopłat w zależności od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z dopłat, a w konsekwencji przyjęcie, że świadczenia te jako przychód wypłacany pracownikom nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe,
- §2 ust.1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe w związku z art.232 k.p. poprzez ich błędną wykładnię a przez to przyjęcie, iż wydanie zatrudnianym pracownikom suchej kawy i herbaty stanowi wypełnienie obowiązku o jakim stanowi art.232 k.p. i tym samym wartość świadczeń rzeczowych wolna jest od składek na ubezpieczenie społeczne.

Organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołań w całości; ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Zielonej Górze.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji płatnika składek.

### **Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:**

Obydwie apelacje okazały się nieuzasadnione.

Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje ustalenia faktyczne jak i ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji, tym samym nie zachodzi konieczność ponownego szczegółowego ich przytaczania.

Stan faktyczny sprawy jest bezsporny, a spór dotyczy wyłącznie interpretacji przepisów prawa.

Podstawowym aktem prawnym regulującym kwestię ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne jest ustawa z dnia 13 października 1998r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2009r.nr 205 poz. 1585 ze zm.), a w dalszej kolejności rozporządzenie wydane na podstawie delegacji zawartej w tej ustawie.

Sporna kwestia dotyczy przede wszystkim art.18 ust.1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych formułującego ogólną zasadę, że podstawa wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. Powyższe wynika z treści art. 4 ust.9 powołanej ustawy.

Z mocy delegacji zawartej w art.21 ustawy systemowej obowiązuje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. W §2 ust. 1 powyższego rozporządzenia wymieniono przychody, które nie stanowią podstawy wymiaru składek, w tym, w punkcie 19 świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z treścią art. 8 ust.1 ustawy 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.

Podkreślić należy, że to pracodawca gospodaruje środkami funduszu, dokonuje podziału środków funduszu na poszczególne rodzaje działalności socjalnej i przyznaje poszczególnym uprawnionym świadczenia finansowe z funduszu na zasadach określonych w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją pojęcia „działalność socjalna”. Swoboda regulacji w regulaminie zasad przyznawania indywidualnych świadczeń jest ograniczona ustanowioną przez ustawodawcę w art.8 ust.1 ustawy ogólną zasadą, że przyznawanie tych świadczeń ma być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Należy podkreślić, że fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach.

Odwołująca spółka zaskarżyła orzeczenie w zakresie, w jakim Sąd I instancji oddalił odwołania, czyli w części dotyczącej uznania, że świadczenia z okazji Świąt Wielkanocy i Bożego Narodzenia rozdysponowane były z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jednakże bez uwzględnienia kryterium socjalnego i jako takie stanowią przychód podlegający oskładkowaniu.

Odnosząc się do apelacji płatnika składek należy zauważyć, że apelujący podniósł, iż dochody zainteresowanych uzyskiwane ze stosunku pracy były zasadniczo głównym źródłem utrzymania ich rodzin. Świadczenia świąteczne odbierane były przez pracowników jako pomoc w okresie zwiększonych wydatków. Apelująca podkreśliła, że zapisy regulaminu odzwierciedlały wolę pracowników. Skarżąca podała również, że rozważając wprowadzenie obowiązku składania przez pracowników oświadczeń o sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej doszła do przekonania, że byłyby one mało wiarygodne oraz mogłyby prowadzić do nadużyć. W sytuacji, gdy niemalże wszyscy pracownicy otrzymują równe kwoty z tytułu świadczeń świątecznych nie istnieje ryzyko wystąpienia takiej sytuacji.

Sąd Apelacyjny nie podziela tej argumentacji.

Bezspornie przyznawanie kuponów podarunkowych czy dokonanie wypłat w wysokości równowartości takich kuponów stanowi pomoc rzeczową wymienioną w definicji działalności socjalnej pracodawcy w art. 2 pkt 1 ustawy. Przesłanką udzielenia takiej pomocy powinna być indywidualna sytuacja pracownika.

Święta Wielkanocne czy Bożego Narodzenia są okresami zwiększonych wydatków, toteż świadczenia z nimi związane, o ile zostały uwzględnione w regulaminie, stanowią pomoc rzeczową dla uprawnionych, o ile uwzględniają ich konkretną sytuację rodzinną i materialną. Natomiast sam fakt, że zwyczajowo okresy te mają w naszym kręgu kulturowym wyjątkowe znaczenie nie przekreśla konieczności uwzględniania zasady określonej w art.8 ust.1 ustawy.

Także zadowolenie pracowników ze sposobu rozdysponowania środków z funduszu na omawiane świadczenia nie może przesądzać o potraktowaniu ich jako wydatkowanych zgodnie z zasadami zawartymi w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Płatnik składek przyjmując jako jedyne kryterium dochód osiągany przez każdego z zainteresowanych, jednocześnie ma świadomość, że pracownicy mają zróżnicowaną sytuację rodzinną i majątkową wynikającą z wielkości gospodarstwa domowego i przychodów oraz wydatków poszczególnych ich członków.

Z tych powodów należy uznać stanowisko Sądu I instancji za trafne i podzielić pogląd, że odwołujący przyznał kupony podarunkowe z okazji świąt z naruszeniem art.8 ust. 1 i 2 ustawy z 4.03.1994r o z.f.ś.s. , a tym samym nie są one świadczeniami socjalnymi w rozumieniu ustawy i nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych.

Sąd Apelacyjny zwraca uwagę także na utrwaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego, który stoi na stanowisku, że „podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Od tej zasady nie ma wyjątków. Nawet regulamin funduszu nie może jej zmienić. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej reguły nie mogą być oceniane w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych”(por. wyrok z 16.09.2009r. I UK 121/09 OSNP 2011/9-10/133).

Wskazując na powyższe stanowisko, zdaniem Sądu Apelacyjnego, apelacja odwołującego nie zasługuje na uwzględnienie.

Również pogląd wyrażony w uzasadnieniu apelacji przez organ rentowy nie jest trafny.

Nie sposób bowiem pominąć, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie warunkuje, aby wydatki funduszu zawsze ukierunkowane były na konkretnego odbiorcę. Z analizy tych przepisów wynika, że ustawodawca obok świadczeń ulgowych przewiduje również inne świadczenia, a ponadto zobowiązuje pracodawcę do określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu w zakładowym regulaminie działalności socjalnej.

Regulamin funduszu może ograniczać się jedynie do przyznania ulgowych świadczeń z funduszu z zastosowaniem kryteriów socjalnych, ale może też wymieniać inne sposoby wydatkowania środków w ramach działalności socjalnej. W regulaminie takim celowym jest ustalanie zasad powszechnej dostępności do innych świadczeń niż ulgowych, na równych zasadach dla wszystkich uprawnionych.

Takie też stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2008r. ( II PK 74/08 OSNP 2010, 7-8 poz.88) zgodnie z którym przepis art.8 ust.1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art.2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego trafne jest zatem stanowisko Sądu I instancji, w którego ocenie wydatkowane w 2008r. kwoty z okazji Dnia Kobiet przewidziane w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mieściły się w zakresie tak rozumianej działalności socjalnej. Niewątpliwie charakter tego świadczenia oraz jego wysokość uzasadniają przyznanie go w równej wysokości dla każdej z uprawnionych kobiet.

Także za niezasadne należy uznać zarzuty apelującego organu rentowego w zakresie naruszenia przepisów prawa materialnego regulującego wyłączenie z podstawy wymiaru składek przychodów w postaci wartości rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy.

Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje stanowisko zaprezentowane przez Sąd orzekający.

Zgodnie z §2 ust.1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz.U. nr 161 p.1106), podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody: wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów

o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalenty za te świadczenia wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra, a także ekwiwalenty pieniężne za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych, posiłków oraz artykułów spożywczych, w przypadku gdy pracodawca, mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych.

Właściwe przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy to §112 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997r. w sprawie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, w myśl którego pracodawca jest obowiązany zapewnić wszystkim pracownikom wodę zdatną do picia lub inne napoje, a pracownikom zatrudnionym stale lub okresowo w warunkach szczególnie uciążliwych zapewnić oprócz wody, inne napoje. Ilość, rodzaj i temperatura tych napojów powinny być dostosowane do warunków wykonywania pracy i potrzeb fizjologicznych pracowników. Szczegółowe zasady zaopatrzenia w napoje pracowników zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych określają odrębne przepisy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego powyższe regulacje w sposób jednoznaczny wskazują na obowiązek pracodawcy zapewnienia wszystkim pracownikom wody zdatnej do picia lub innych napojów, co bezpośrednio wynika z treści § 112 powołanego rozporządzenia. Pracodawca ma swobodę w wyborze formy realizacji tego obowiązku. W odwołującej spółce pracownicy mieli zapewnione napoje w postaci herbaty, która bez względu na formę jej dostarczenia (napój czy sucha herbata) wyczerpuje obowiązek dostarczenia napojów pracownikom.

Powyższe powoduje, że apelacja w tym zakresie jest pozbawiona podstaw.

Z tych względów Sąd Apelacyjny w punktach 1 i 2 wyroku na podstawie art.385 k.p.c. oddalił obie apelacje oraz uznał, że rozstrzygnięcie to uzasadnia wzajemne zniesienie kosztów postępowania apelacyjnego (pkt 3 wyroku.)

/SSA Ewa Cyran/ /SSA Iwona Niewiadowska-Patzer/ /del.SSO Wiesława Stachowiak/