



Sygn. akt II UK 472/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z wniosku Przedsiębiorstwa Handlowego P. Spółki z o.o. w W.
przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych
o podstawę wymiaru składek,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 10 lipca 2014 r.,
skargi kasacyjnej wnioskodawcy od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...] z dnia 21 marca 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 5 maja 2011 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił dla płatnika składek PH P. Sp. z o.o. kwoty należnych składek na Fundusz Pracy: za styczeń 2008 r. – 2.085,02 zł, za luty 2008 r. – 2.360,02 zł, za marzec 2008 r. - 2.281,33 zł i za lipiec 2009 r. – 2.175,92zł oraz kwoty należnych składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych: za styczeń 2008 r. - 85,10 zł, za luty 2008 r. - 96,33 zł, za marzec 2008 r. - 93,94 zł i za lipiec 2009 r. - 88,81 zł.

Do podstawy wymiaru składek za styczeń, luty i marzec 2008 r. organ rentowy doliczył koszty przelotu i wycieczki pracowników do Aten, pokryte przez płatnika z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Sąd Okręgowy – Sąd Ubezpieczeń Społecznych w W. wyrokiem z dnia 26 marca 2012 r. oddalił odwołania PH P. Sp. z o.o. od powyższych decyzji, a Sąd Apelacyjny – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 marca 2013 r. oddalił apelację płatnika od orzeczenia pierwszoinstancyjnego.

Sądy orzekające w sprawie ustaliły, że PH P. Sp. z o.o. zorganizowała swoim pracownikom zagraniczną wycieczkę integracyjno- szkoleniową w Atenach w okresie od 8 do 11 marca 2008 r. Do kosztów ponoszonych przez pracowników zaliczono koszty przelotu w Atenach, wartość posiłków (oprócz śniadań i kolacji z dnia 9 marca 2008 r.) oraz wartość biletów wejściowych. Uczestnicy wyjazdu oprócz zwiedzania miasta mieli zaplanowane szkolenia z zakresu planu rozwoju spółki, działań handlowych, form płatności klientów, technik ich pozyskiwania, zasad współpracy, ściągania należności. Wszystkie koszty wycieczki zaksięgowano na koncie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w styczniu, lutym i marcu 2008 r. W dniu 26 stycznia 2011 r. przedłożono do kontroli rozliczenie wydatków wycieczki do Aten w dniach 8-11 marca 2008 r., zawierające wyszczególnienie kosztów na kwotę 3038,00 Euro, tj. 10.936,80 zł - płatne gotówką oraz opłaty płatne przelewem na kwotę 14.671,90 zł, co daje łącznie kwotę 25.608,70 zł. Po dodaniu kosztów bankowych w wysokości 115,74 zł otrzymano kwotę 25.724,44 zł, która w całości została zaksięgowana na koncie wydatków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Obowiązujący u płatnika Regulamin gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P.H. P. Sp. z o.o. w § 2 stanowił, że środki Funduszu przeznaczone są na: dofinansowanie zorganizowanego wypoczynku dzieci, młodzieży w formie wczasów, kolonii, zimowisk, kolonii zdrowotnych i wycieczek, dofinansowanie krajowych wczasów pracowniczych, leczniczych, profilaktyczno - leczniczych, zapomogi pieniężne bezzwrotne udzielane w wypadkach losowych, pomoc rzeczową przyznawaną osobom znajdującym się w trudnej sytuacji życiowej, finansowanie działalności kulturalno - oświatowej w postaci biletów na imprezy kulturalne i rozrywkowe, finansowanie imprez okolicznościowych oraz na zakupy upominków z okazji Dnia

Dziecka, Świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, Dnia Kobiet, pożegnania pracowników odchodzących na emeryturę oraz na okresową pomoc dla zmniejszenia miesięcznych wydatków mieszkaniowych pracowników spółki. Regulamin nie przewidywał żadnej formy dofinansowywania zagranicznych wyjazdów integracyjno-szkoleniowych pracowników, organizowanych przez spółkę.

Sądy obydwu instancji przyjęły, że przedmiotem niniejszego sporu jest ustalenie, czy koszty zorganizowanej przez odwołującego się wycieczki do Aten, w której uczestniczyli pracownicy płatnika, mogą być finansowane ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu świadczeń socjalnych określają przepisy ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 592 ze zm.). Artykuł 8 ust. 1 ustawy określa podstawową zasadę wykorzystywania środków funduszu, zgodnie z którą przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Ustawa nie zawiera przepisu upoważniającego do tworzenia zasad podziału funduszu będących w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1; jest to więc przepis bezwzględnie obowiązujący. Brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy wyklucza przyznawanie osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości.

Po analizie treści Regulaminu gospodarowania środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P.H. P. Sp. z o.o. oraz załącznika nr 1 do tego aktu Sądy orzekające w sprawie stwierdziły, że Regulamin nie przewidywał możliwości przeznaczenia środków Funduszu na finansowanie imprez integracyjnych, w szczególności zaś powszechnej dostępności na równych zasadach do świadczeń w tym zakresie. Wręcz przeciwnie, § 3 ust 1 Regulaminu wyraźnie wskazywał, że przyznawanie i wysokość dofinansowania z Funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione jest od ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Sądy nie zgodziły się również z podnoszonym przez stronę odwołującą się argumentem, że wyjazd w dniach 8-11 marca 2008 r. dotyczył imprezy na rzecz pracowników spółki, zorganizowanej w związku z 15-leciem jej działalności i był to wyjazd jedynie integracyjny. Odwołująca się nie przedstawiła żadnych dowodów na tę okoliczność. Wyjazd ten należy zatem

uznać za rekreacyjno - szkoleniowy. Sam czynnik szkoleniowy sprawia zaś, że koszty wyjazdu nie powinny być pokryte z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, gdyż działalność socjalna nie obejmuje tego rodzaju wydatków.

Sądy stwierdziły, że koszty uczestnictwa pracowników w wycieczce integracyjno-szkoleniowej w Atenach w dniach 8-11 marca 2008 r. należy oceniać jako świadczenie dodatkowe pracodawcy, co stanowi przychód pracownika w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.). Dlatego też przychód ten powinien stanowić podstawę wymiaru składek na Fundusz Pracy w rozumieniu przepisu art. 104 ust. 1 lit. a) ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2008 r. Nr 69, poz. 415 ze zm.) i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w rozumieniu przepisu art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz. U. Nr 2014, poz. 272) oraz rozumieniu przepisu § 1 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.), bowiem kosztów uczestnictwa w wycieczce integracyjno - szkoleniowej nie można w tej sytuacji traktować jako świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 powołanego rozporządzenia.

Wyrok Sądu drugiej instancji został zaskarżony skargą kasacyjną odwołującego się. Skargę oparto na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: 1/ art. 8 ust. 1 w związku z art. 2 pkt 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że kryteria socjalne odnoszą się do przyznawania zarówno ulgowych świadczeń i usług, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy, jak i innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 pkt. 1 ustawy, podczas gdy z wykładni powyższych przepisów wynika, że tylko ulgowe świadczenia podlegają kryterium socjalnemu a ponadto korzystanie z takiej formy działalności socjalnej, jak imprezy grupowe (wyjazdy, imprezy integracyjne, okolicznościowe) gdyby uzależnione miały być od kryterium socjalnego, to zaprzeczałoby to istocie tej usługi; 2/ art. 8 ust. 2 ustawy o

zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przez jego błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że tworzenie zasad korzystania z innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 pkt. 1 ustawy, nie może odbywać się według innych przesłanek niż kryterium socjalne; 3/ § 2 ust. 6 Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P.H. „P.” Sp. z o.o. w związku z ust. 6 pkt. a) (myślnik 4) Załącznika Nr 1 do Regulaminu w związku z art. 9 k.p., przez ich błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że w regulaminie nie przewidziano możliwości wydatkowania środków z ZFŚS na imprezy okolicznościowe bez stosowania kryterium socjalnego; 4/ § 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, przez jego niezastosowanie.

Skarżący wniósł o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku w całości, przez zmianę decyzji ZUS i uznanie, że kwoty należnych składek na Fundusz Pracy za styczeń, luty, marzec 2008 r. i lipiec 2009 r. oraz na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych za te same miesiące nie są wyższe niż wskazane przez odwołującego się; ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, w każdym przypadku z orzeczeniem o kosztach postępowania.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podkreślono, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie wyklucza, a z definicji działalności socjalnej oraz z art. 1 ust. 1 wynika wręcz, iż możliwe jest kierowanie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz grupy, a nie wyłącznie konkretnego adresata.

Obowiązujący u skarżącego Regulamin Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P.H. „P.” Sp. z o.o. przewidywał zaś wydatkowanie środków Funduszu na inne jeszcze cele, mieszczące się w ramach działalności socjalnej, tj. imprezy okolicznościowe, i ustalał możliwość korzystania z takich świadczeń na zasadzie powszechnej dostępności na równych prawach. Już samo wymienienie w Regulaminie imprez okolicznościowych jako jednego z celów, na który można wydatkować środki Funduszu, jest jednoznaczne z określeniem innego sposobu wydatkowania środków w ramach działalności

socjalnej, bez zastosowania kryterium socjalnego. Nie ulega więc wątpliwości, że wycieczka do Aten była wyjazdem integracyjno - szkoleniowym z okazji 15-lecia działalności spółki, a więc imprezą okolicznościową. Wyjazd nie był skierowany do wnioskujących o pomoc poszczególnych pracowników, ale świadczeniem adresowanym do kadry pracowniczej. Nie przysporzyła ona pracownikom żadnego dochodu, a wręcz przeciwnie - pokrywali oni koszty wyżywienia i wstępu do zwiedzanych obiektów, zaś wyjazd odbywał się w dwa dni wolne od pracy. Ponadto uczestnikom nie wypłacono żadnej gratyfikacji, która mogłaby podlegać oskładkowaniu na rzecz ZUS.

Skarżący zwrócił także uwagę, że przepisy prawa dotyczące składek ZUS podlegają regułom prawa daninowego i powinny być interpretowane zgodnie z ich literalnym brzmieniem, gdyż stanowią odstępstwo od chronionego w art. 64 Konstytucji RP prawa własności. Skoro zatem w § 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 wskazano, że świadczenia finansowane z ZFŚS na cele socjalne zwolnione są ze składek, a art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS pozostawił w gestii pracodawcy ustalenie w regulaminie zasad korzystania z usług i świadczeń finansowanych z ZFŚS, to przyznane w niniejszym przypadku świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne korzystają ze zwolnienia z wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotowy spór dotyczy uwzględnienia w podstawie wymiaru składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych kosztów wycieczki pracowników do Aten, sfinansowanych przez płatnika składek PH P. Sp. z o.o. z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Warto zatem przypomnieć, że zgodnie z art. 18 ust. 1 w związku z art. 6 ust. 1 pkt 1 i art. 4 pkt 9 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.), podstawę wymiaru

składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe pracowników stanowią przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy. W myśl art. 20 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 104 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (jednolity tekst: Dz. U. z 2013 r., poz. 674 ze zm.) i art. 29 ust. 1 ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 272 ze zm.) przychody te stanowią także podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia chorobowe i wypadkowe oraz składek na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Stosownie do art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 361 ze zm.) 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. Również przepis § 1 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.) określa podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe jako przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych, osiągany przez pracowników u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, wyłączając z niego - z mocy § 2 ust. 1 pkt 19 - m. in. świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Istota niniejszego problemu sprowadza się zatem do oceny spornych kosztów zagranicznej wycieczki pracowników płatnika składek z punktu widzenia przepisów regulujących kwestię ich finansowania, a ściślej –

ustalenia źródła owego finansowania w środkach przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Wypada zauważyć, że zarówno przepis art. 16 k.p., ustanawiający - jako jedną z podstawowych zasad prawa pracy - obowiązek pracodawcy zaspokajania (stosownie do możliwości i warunków) bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracownika, jak i przepis art. 94 pkt 8 k.p., określający - jako jeden z głównych obowiązków pracodawcy - zaspokajanie (w miarę posiadanych środków) socjalnych potrzeb pracowników, mają charakter dyrektywny. Pracodawcy nie mają bezwzględnego obowiązku prowadzenia działalności socjalnej. Stopień zabezpieczenia potrzeb socjalnych pracowników zależy od kondycji gospodarczej pracodawcy, która podlega zmianom. Podstawowe zasady prawa pracy muszą być jednak uwzględniane w procesie legislacyjnym i w procesie stosowania prawa, albowiem ich główna rola polega na tym, że wyznaczają kierunek zmian przy tworzeniu prawa i służą wykładni przepisów przy ich konkretnym stosowaniu. Realizując zatem wytyczony normą art. 16 k.p. kierunek działań legislacyjnych ustawodawca uregulował problematykę zaspokajania przez pracodawcę socjalnych potrzeb pracownika ustawą z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz. U. z 2012 r., poz. 592 ze zm., dalej ustawa o z.f.ś.s. lub ustawa). Przepis art. 1 ust. 1 ustawy stanowi, że akt ten określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (dalej Fundusz) 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. Wraz z wejściem w życie ustawy została wzmocniona socjalna sfera działalności pracodawcy wskutek ustanowienia instytucji prawnej (Funduszu) będącej wyrazem socjalnej funkcji pracodawcy oraz swoistego upodmiotowienia Funduszu przez ustalenie zasad jego tworzenia (art. 5 ustawy), wydzielenie

środków Funduszu na odrębnym rachunku bankowym i wyłączenie ich spod egzekucji (art. 12 ustawy), wykreowanie obowiązku dysponowania środkami Funduszu zgodnie z regulaminem ustanowionym przez pracodawcę w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi lub wybranymi przez załogę jej reprezentantami i ochronę tych środków w drodze powództw o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami lub o przekazanie należnych środków na Fundusz (art. 8 ustawy) oraz wprowadzenie sankcji karnych za działania niezgodne z przepisami ustawy (art. 12a ustawy). Ustawa o z.f.ś.s. nakładając z mocy art. 3 na pracodawców obowiązek prowadzenia działalności socjalnej w określonym rozmiarze, wprowadza wyjątek od sformułowanej w Kodeksie pracy zasady, zgodnie z którą prowadzenie zakładowej działalności socjalnej jest uzależnione od możliwości finansowych i organizacyjnych pracodawcy. I chociaż w myśl art. 3 ust. 1 i 2 ustawy nie wszyscy pracodawcy mają obowiązek tworzenia Funduszu, a jedynie pracodawcy zatrudniający odpowiednią liczbę pracowników oraz - bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników - pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, to krąg podmiotów objętych regulacją tego aktu prawnego jest bardzo szeroki. Ustawa o z.f.ś.s. nie dotyczy tylko małych pracodawców niebędących jednostkami organizacyjnymi państwowej i samorządowej sfery budżetowej i zatrudniającymi do dwudziestu pracowników. Wskazani pracodawcy mogą jednak - w myśl art. 3 ust. ustawy - dobrowolnie, w miarę posiadanych możliwości, utworzyć zakładowy fundusz świadczeń socjalnych i prowadzić działalność socjalną określoną w ustawie, albo nie tworząc funduszu – wypłacać świadczenie urlopowe. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 4 kwietnia 2007 r., I PK 243/07 (OSNP 2009 nr 17-18, poz. 222), ustawa o z.f.ś.s. ma charakter powszechny i uniwersalny w swej dziedzinie, gdyż wyłączenie jej stosowania, a ściślej - zaniechanie dokonywania odpisów, może wynikać tylko z niezatrudniania pracowników.

Co do samego Funduszu, w orzecznictwie sądów administracyjnych podkreśla się, że jest on odrębną od majątku zakładu pracy masą majątkową, stanowiącą przedmiot korzystania według ściśle określonych ustawą i regulaminem zasad i na rzecz określonych podmiotów. Według art. 10 ustawy o z.f.ś.s., 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. Pracodawca zobowiązany do utworzenia i administrowania Funduszem podejmuje działania techniczne o charakterze nieodpłatnym, które pozostają całkowicie poza prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą, gdyż nie rozpoczyna on i nie prowadzi działalności gospodarczej w celu dysponowania Funduszem. Wykonuje zaś te czynności tylko dlatego, że taki obowiązek nakłada na niego ustawa o z.f.ś.s. Pracodawca ponosi koszty związane z administrowaniem Funduszem, nie pobierając z tego tytułu wynagrodzenia. Wynagrodzeniem tym nie są także odsetki uzyskane z udzielonych w ramach Funduszu pożyczek mieszkaniowych. Te bowiem powiększają masę majątkową Funduszu, a nie pracodawcy (wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 18 stycznia 2011 r., I FSK 91/10, LEX nr 951843 i powołane tam orzecznictwo).

Z treści art. 1 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. wynika, że pracodawca tworzy Fundusz, do korzystania z którego uprawnione są osoby wskazane w art. 2 pkt 5. Skoro tworzenie Funduszu jest instrumentem realizacji obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 16 k.p. i art. 94 pkt 8 k.p., to uprawnionymi do świadczeń z Funduszu są przede wszystkim pracownicy. Fundusz jest tworzony dla załogi zakładu pracy i prawo do korzystania ze świadczeń finansowanych z niego jest kolektywnym prawem tejże załogi. Trzeba bowiem zauważyć, iż powołane przepisy Kodeksu pracy kreując obowiązek pracodawcy zaspokajania potrzeb socjalnych ukierunkowują ten obowiązek tylko na pracowników. Zagwarantowanie w art. 13 i nast. Kodeksu pracy prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń należnych ze stosunku pracy nie może jednak pozostawać w oderwaniu od społecznych korzyści płynących z pracy, a w tym socjologicznym kontekście – z pominięciem rodziny. Przepisy ustawy o z.f.ś.s. obejmując swoją regulacją wszystkich pracowników (bez względu na podstawę nawiązania stosunku pracy, wymiar obowiązującego pracownika czasu pracy czy staż zakładowy), rozszerzają zatem krąg osób uprawnionych do świadczeń na rodziny pracowników oraz na

byłych pracowników, a obecnie emerytów i rencistów i ich rodziny, a także na inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania z tych świadczeń (przed nadmiernym rozszerzaniem tej ostatniej grupy uprawnionych chroni tryb ustanawiania regulaminu, wymagający uzgodnienia przez pracodawcę treści tego aktu z zakładową organizacją związkową lub delegatem wybranym przez załogę). W judykaturze podkreśla się jednak ścisły związek uprawnień do świadczeń z Funduszu z istnieniem stosunku pracy zauważając, iż przepisy ustawy dotyczą z jednej strony pracodawcy, który ten Fundusz tworzy, z drugiej zaś strony pracowników tego pracodawcy oraz emerytów i rencistów będących byłymi jego pracownikami.

W myśl art. 8 ust. 2 ustawy o z.f.ś.s. zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Niedopełnienie przez pracodawcę nakazu uzgodnienia regulaminu z zakładową organizacją związkową jak i decyzja pracodawcy o rozdysponowaniu środków Funduszu z naruszeniem przepisów ustawy implikuje zaś określoną w art. 8 ust. 3 ustawy o z.f.ś.s. możliwość dochodzenia przez związki zawodowe na drodze sądowej roszczenia o zwrot Funduszowi wydatkowanych środków lub o przekazanie należnych środków na Fundusz (por. też J. Skoczyński: Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych po nowelizacji ustawy, PiZS z 1996 r. z. 8-9, s. 80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 2010 r., II PK 234/09, LEX nr 577382). Pracodawca administrujący środkami Funduszu nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej (będącego aktem wewnętrznego prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.), zaś postanowienia tego regulaminu nie mogą zawierać treści sprzecznych z przepisami ustawy, m. in. z przepisami uzależniającymi przyznawanie świadczeń z Funduszu według kryterium socjalnego (art. 8 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" (art. 8 ust. 3). Ponadto pracodawca,

jako podmiot uprawniony do wydania regulaminu i ustalenia jego treści (choć po uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielem załogi), jest także z tego tytułu odpowiedzialny za zgodność regulaminu z ustawą (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 331, z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 80, z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 182, z dnia 6 lutego 2008 r., II PK 156/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 96 i z dnia 28 października 2008 r., II PK 74/08, OSNP 2010 nr 7-8, poz. 88).

Reasumując wypada stwierdzić, że spełnianie świadczeń z Funduszu stanowi realizację obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, będącego jedną z podstawowych zasad prawa pracy i zarazem jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy, jako strony stosunku pracy. Realizacja ta następuje ze specjalnie powołanego w tym celu Funduszu, tworzonego z odpisów od przeciętnych wynagrodzeń lokowanych na koncie bankowym, którego majątek ma odrębny byt od majątku samego pracodawcy i którym pracodawca bezpłatnie administruje oraz przyznaje świadczenia zgodnie z ustawą i regulaminem działalności socjalnej, a samo przekazanie środków na Fundusz i wydatkowanie tych środków podlega kontroli związkowej z możliwością wystąpienia na drogę sądową ze stosownymi roszczeniami.

Co do istotnej dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu kwestii kryteriów przyznawania świadczeń z Funduszu warto zauważyć, że w judykaturze dominuje pogląd, zgodnie z którym przyznawanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych wymaga stosowania kryteriów socjalnych z art. 8 ust. 1 ustawy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w motywach wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/00 (OSNP 2003 nr 14, poz. 331), treść art. 8 ust. 1 ustawy uzasadnia tezę, że pracodawca nie może ustalić w regulaminie warunków korzystania przez osoby uprawnione z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu według 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. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie upoważnia

do tworzenia takich zasad podziału funduszu socjalnego, które pozostawałyby w sprzeczności z jej art. 8 ust. 1, ten zaś przepis wyraźnie powiązał zasady korzystania z ulgowych usług i świadczeń z sytuacją życiową, rodzinną i materialną osób uprawnionych. Jest to tzw. kryterium socjalne, którego przyjęcie przez ustawodawcę prowadzi do wniosku, że jest wykluczone przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady "każdemu po równo".

Pogląd ten był następnie wielokrotnie powtarzany w orzeczeniach Sądu Najwyższego, w których akcentowano sprzeczność z ustawą o z.f.ś.s. wydatkowania środków Funduszu na finansowanie ulgowych usług i świadczeń oraz dopłat z pominięciem wspomnianych kryteriów socjalnych (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 22/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 80; z dnia 16 sierpnia 2005 r., I PK 12/05, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 182; z dnia 6 lutego 2008 r., II PK 156/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 96). W wyroku z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/09 (OSNP 2011 nr 9-10, poz. 133) Sąd Najwyższy podkreślił, że podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zasada ta stanowi, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Nie ma w tym zakresie wyjątków. Nawet regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może zmienić tej zasady. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady podstawowej nie mogą być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Innymi słowy pomoc z funduszu może być dokonywana jedynie wówczas, gdy uzależnia się jej przyznawanie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Podobnie w wyroku z dnia 20 czerwca 2012 r., I UK 140/12 (OSNP 2013 nr 13-14, poz. 160) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że przepis § 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, wyłączając z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe świadczenia finansowane ze środków

przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie tylko wskazuje źródło finansowania wymienionych świadczeń (fundusz świadczeń socjalnych), lecz także odnosi się do zasad ich wypłacania, skoro są to świadczenia wypłacane pracownikom "w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych". Ramy te zaś zakreślają przepisy ustawy o z.f.ś.s. oraz regulaminy ustanawiające zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu. Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych stanowi źródło prawa pracy na podstawie art. 9 k.p. i jest on 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. Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. wyraźnie wiąże wysokość przyznawanego świadczenia (będącego pomocą finansową w rozumieniu art. 2 ust. 1 ustawy) z rozpatrywaną łącznie sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. Można się zgodzić ze stwierdzeniem, że o ile zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników prowadzi do oceny, że przyznanie im określonych świadczeń (w tym przypadku bonów z okazji Świąt Bożego Narodzenia i Świąt Wielkiej Nocy) w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, o tyle winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie. Przyznanie zaś świadczenia poza wymaganym trybem - nawet za zgodą organizacji związkowej - oznacza naruszenie przez pracodawcę regulaminu wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, a tym samym naruszenie art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Odmienne poglądy Sąd Najwyższy wyraził natomiast w wyroku z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08 (OSNP 2010 nr 7-8, poz. 88) stwierdzając, że przepis art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług.

Uzasadniając swoje stanowisko w tej kwestii Sąd Najwyższy zauważył, że działalność socjalna została zdefiniowana w art. 2 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Według tego przepisu działalność socjalna oznacza usługi świadczone przez pracodawcę

na rzecz różnych form krajowego 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. Nie ulega wątpliwości, że działalność w postaci imprez masowych, jak pikniki, "andrzejki", organizowanie wycieczek - mieści się w pojęciu działalności socjalnej jako rodzaj działalności rekreacyjnej, względnie działalności w postaci różnych form krajowego wypoczynku.

Zdaniem Sądu Najwyższego, art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s., określający zasady przyznawania usług i świadczeń, nie odnosi się do całości działalności socjalnej zakładu pracy. Według jego wyraźnego brzmienia odnosi się on wyłącznie do przyznawania ulgowych usług i świadczeń, co powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania ze środków Funduszu. Jest oczywiście dopuszczalne przeznaczenie regulaminem zakładowym całości środków Funduszu na usługi (świadczenia) przyznawane na zasadach ulgowych i wówczas znajduje zastosowanie zasada przyznawania świadczeń wedle kryteriów określonych art. 8 ust. 1, czyli według tzw. kryterium socjalnego. Natomiast w wypadku, kiedy regulamin przewiduje wydatkowanie środków na inne jeszcze cele - mieszczące się w ramach działalności socjalnej - może on ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach imprez integracyjnych. Interpretacja taka znajduje uzasadnienie nie tylko w wyraźnym brzmieniu art. 8 ust. 1, ale wynika również z wykładni językowo-logicznej ustępu drugiego tego przepisu. Ustęp drugi ma szerszy zakres znaczeniowy niż ustęp pierwszy. Nie odnosi się on bowiem wyłącznie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, ale dotyczy "korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu", to znaczy dotyczy on wszystkich świadczeń (usług), które może finansować Fundusz. Zasady korzystania z nich określa regulamin "z uwzględnieniem ust. 1", co oznacza, że odnośnie do innych świadczeń niż wymienione w ustępie 1, regulamin może określać odmienne zasady korzystania z nich. Na rzecz prezentowanego stanowiska przemawia też wykładnia funkcjonalna. Trudno bowiem przyjąć, że korzystanie z takich form działalności socjalnej jak spotkania integracyjne miałyby być uzależnione od tzw. kryterium socjalnego, czyli od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do

korzystania z Funduszu. Zaprzeczałoby to istocie tej usługi. Gdyby jednak w ramach tej usługi przewidziano na rzecz uczestników dodatkowo ulgowe świadczenia (usługi), to powinny one zostać uzależnione od kryterium socjalnego.

W literaturze akceptując powyższy pogląd Sądu Najwyższego (por. P. Prusinowski, Kryteria socjalne a dystrybucja środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, *Mo Pr* 2010 nr 10, s. 621 – 626 oraz I. Sierpowska, Nowe spojrzenie na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w orzecznictwie Sądu Najwyższego, *MoPr* 2010 nr 6, s. 288 -290), zwraca się uwagę na niejednoznaczne wyniki językowej wykładni przepisów ustawy o z.f.ś.s., skłaniające do sięgania po inne metody interpretacji tekstu tego aktu prawnego i uzasadniające zastosowanie wykładni funkcjonalnej. Zauważa się, iż ustawodawca nie jest konsekwentny w zakresie nazewnictwa form dystrybucji środków funduszu. W przepisie art. 2 pkt 1 ustawy posługuje się określeniami: "usługi", "udzielenie pomocy" oraz "udzielenie zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy". Z kolei w art. 8 ust. 1 wskazuje wprawdzie na "ulgowe usługi i świadczenia", ale dodatkowo wspomina o "wysokości dopłat z funduszu". Dopłaty nie dość, że nie zostały wymienione w art. 8 ust. 2, to jeszcze niekoniecznie odnosi się do nich zwrot ulgowy. W rezultacie wyprowadzenia wiążących wniosków z wykładni językowo – logicznej powołanych przepisów może okazać się zawodne. Skoro wykładnia literalna nie prowadzi do logicznych wniosków, to zachodzi konieczność sięgania do pozostałych sposobów egzegezy prawniczej, w tym wykładni funkcjonalnej.

Odwołując się zaś do wykładni funkcjonalnej przepisów ustawy o z.f.ś.s. podkreśla się, że termin "socjalny" używany w prawie pracy, tj. w Kodeksie pracy i ustawie o z.f.ś.s., nie jest tożsamy ze znaczeniem nadawanym mu w przepisach prawa publicznego. Termin "socjalny" jest w ujęciu norm prawa publicznego oceniany przez pryzmat podstawowej funkcji każdego państwa, która materializuje się w obowiązku pomocy obywatelom, którzy pozostają w ubóstwie i nie mogą zapewnić sobie podstawowych potrzeb egzystencjalnych. Pomoc socjalna państwa z reguły ukierunkowana jest na podmioty niemające innych środków do życia. Stosowane dochodowe kryteria ubóstwa oscylują poniżej minimalnego wynagrodzenia lub emerytury. Adresatami środków z z.f.ś.s. są natomiast osoby posiadające stałe dochody (wynagrodzenie, emeryturę lub rentę). Ocena zakresu

pomocy socjalnej wobec podmiotów uprawnionych do korzystania z z.f.ś.s. znajduje punkt wyjścia na innym poziomie statusu majątkowego niż w sytuacji pomocy społecznej realizowanej przez państwo. Ma to swoje odzwierciedlenie w przepisach ustawy o z.f.ś.s. Socjalny charakter działalności w ramach z.f.ś.s. jest też pojęciowo szerszy niż powinność zaspokajania potrzeb socjalnych wyartykułowana w art. 16 k.p. i art. 94 pkt 8 k.p. Przejawy działalności socjalnej są wprawdzie ukierunkowane na jednostkę, ale dopuszczalny jest także ich zbiorowy charakter. Niektóre przejawy działalności socjalnej mogą zatem dotyczyć przedsięwzięć wspólnych dla większej liczby uprawnionych. W tym ostatnim przypadku to istota poszczególnych usług determinuje, czy kryterium socjalne określone w art. 8 ust. 1 ustawy powinno mieć wpływ na ich dystrybucję.

Ale nawet zwolennicy poglądu wyrażonego w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08, zwracają uwagę, że dokonując przewartościowania spojrzenia na reguły wydatkowania środków z.f.ś.s., nie można tracić z pola widzenia zasadniczego celu wynikającego z funkcji socjalnej realizowanej przez pracodawców. Uwzględnienie argumentów funkcjonalnych nie może prowadzić do wykładni rozszerzającej. Fundusz jest bowiem instytucją mającą łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach. Realizowanie ze środków Funduszu innych celów dopuszczalne jest w ograniczonym zakresie i jedynie w przypadkach, gdy jego podstawowa funkcja ze względu na uwarunkowania podmiotowe traci rację bytu. Wydatkowanie środków Funduszu z pominięciem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej musi być oceniane w odniesieniu do poszczególnych okoliczności faktycznych, a przede wszystkim zważywszy na stronę podmiotową, zarówno pracodawców, jak i ogółu uprawnionych. Postulat ten zmusza do oceny konkretnego przypadku i do zbadania, czy w danych okolicznościach przy wydatkowaniu środków funduszu uprawnione było odstępianie od ustawowych wyznaczników przyznania świadczenia (aspekt indywidualny).

Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela pogląd, że pojęcie działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy o z.f.ś.s. nie jest tożsame z socjalną działalnością w ujęciu prawa publicznego i szersze od obowiązku

zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, o jakim mowa w art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p., a jej przejawy mogą być ukierunkowane nie tylko na indywidualnego pracownika, ale także na większą liczbę uprawnionych, co w konkretnej sytuacji, zważywszy na charakter finansowanej ze środków Funduszu usługi lub świadczenia, może stawiać pod znakiem zapytania celowość zastosowania kryteriów socjalnych wymienionych w art. 8 ust. 1 ustawy. Odstąpienie od tychże kryteriów przyznawania świadczeń z Funduszu powinno być jednak zjawiskiem wyjątkowym i mieć przekonywające uzasadnienie w okolicznościach danej sprawy.

I właśnie owo indywidualne spojrzenie na niniejszy przypadek skłania do stwierdzenia, że w przedmiotowej sprawie nie zachodzą przesłanki wyłączenia z podstawy wymiaru składek kosztów zagranicznej wycieczki pracowników płatnika. Przede wszystkim jak wynika z wiążących dla Sądu Najwyższego ustaleń Sądów obydwu instancji, wspomniana wycieczka miała charakter wypoczynkowo – szkoleniowy i nie była imprezą okolicznościową w rozumieniu przepisu § 2 ust. 6 Regulaminu Gospodarowania Środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w P.H. „P.” Sp. z o.o. Niezależna od tego, w § 6 pkt 1 Regulaminu przyznawanie i wysokość wszelkich usług i świadczeń uzależniono od ustawowych kryteriów socjalnych, tj. sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych. Skarżący nie wykazał zatem, aby przepisy Regulaminu upoważniały do odstąpienia od stosowania tychże kryteriów w odniesieniu do jakichkolwiek świadczeń przyznawanych z Funduszu, ani nie przedstawił żadnej argumentacji uzasadniającej - z uwagi na charakter świadczenia - sfinansowanie wszystkim uczestnikom wycieczki do Aten, ze środków Funduszu i w równiej wysokości, kosztów tego rodzaju imprezy. Sytuacja jest zatem zasadniczo odmienna od tej, w której zapadł powoływany przez autora skargi kasacyjnej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08. Przedmiotem niniejszego sporu nie jest bowiem – jak w tym ostatnim przypadku – sfinansowanie ze środków Funduszu, zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem, kosztów organizowanych na zasadzie powszechnej dostępności i równości, imprez integracyjnych dla pracowników zakładu.

Nie podzielając zarzutów kasacyjnych, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.