

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2013r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSA Barbara Orechwa-Zawadzka (spr.)

Sędziowie: SA Maria Jolanta Kazberuk

SA Alicja Sołowińska

Protokolant: Agnieszka Charkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 2 lipca 2013 r. w Białymstoku

sprawy z wniosku (...) Spółki z o.o. z siedzibą w O.

przy udziale zainteresowanych: K. S., D. T., S. M., Ł. L., Z. Ś., A. S., R. S.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

o ustalenie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenia zdrowotne oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika składek E. sp. z o.o w O.

na skutek apelacji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O.

od wyroku Sądu Okręgowego w Olsztynie IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 2012 r. sygn. akt IV U 2076/12

I. **oddala apelację;**

II. **odstępuje od obciążania Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. obowiązkiem zwrotu na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

UZASADNIENIE

Decyzjami z dnia 21 czerwca 2012r. wydanymi na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (teksty jednolity: Dz. U. z 2009 roku, Nr 205, poz. 1585 ze zm.), § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.) w związku z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity: Dz. U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 ze zm.) oraz ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 roku o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2008 r., Nr 164, poz. 1027 ze zm.) Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w O. stwierdził wobec K. S., D. T., S. M., Ł. L., Z. Ś., A. S. i R. S. podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne (emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe), ubezpieczenie zdrowotne oraz składki na ubezpieczenie zdrowotne należne z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) spółka z o.o. wskazując, iż płatnik nie

uwzględnił w podstawie wymiaru składek bonów pieniężnych wydanych pracownikom w miesiącu grudniu 2008r. i w grudniu 2009r.

W ocenie organu rentowego wobec niezastosowania przez zakład pracy właściwych kryteriów podziału środków, o których mowa w art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, bony pieniężne otrzymane przez pracowników stanowią podstawę wymiaru składek na poszczególne ubezpieczenia.

Odwołanie od powyższej decyzji złożyła (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O., wnosząc o jej zmianę i ustalenie, że wypłacone bony pieniężne nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie z uwagi na regulację § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, w myśl której świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie stanowią podstawy wymiaru składek.

Zainteresowani nie zajęli stanowiska w sprawie.

Sąd Okręgowy w Olsztynie sprawy dotyczące wyżej wymienionych zainteresowanych połączył do wspólnego rozpoznania i prowadził je pod sygn. IV U 2076/12.

Wyrokiem z dnia 30 października 2012 r., sygn. IV U 2076/12, Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz wysokości składki na ubezpieczenie zdrowotne z tytułu zatrudnienia zainteresowanych na podstawie umowy o pracę u płatnika (...) spółka z o.o. w O. nie uwzględnił bonów pieniężnych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wypłaconych w grudniu 2008r. i grudniu 2009r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że inspektorzy kontroli ZUS w dniach od 10 lutego 2012 r. do dnia 16 marca 2012 r. przeprowadzili kontrolę u płatnika – spółki (...) okresu rozliczeniowego od stycznia 2008 r. do grudnia 2010 r. W trakcie kontroli ustalono, że płatnik składek w miesiącu grudniu 2008 r. i grudniu 2009 r. wydawał pracownikom bony pieniężne finansowane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pracodawca z funduszu świadczeń socjalnych w 2008 r. wypłacił pracownikom łącznie kwotę 43 953 zł. Z tej sumy kwotę 28 203 zł przeznaczył na dopłaty do wczasów, a kwotę 15 750 zł na bony. W 2009 r. wypłaty z funduszu socjalnego wyniosły 44 525 zł, z których to kwota 14 100 zł została przeznaczona na kupno bonów towarowych świątecznych.

Z dalszych ustaleń Sądu wynika, że świadczenia tzw. urlopowe, jak i bony pieniężne były uzależnione od sytuacji rodzinnej i materialnej pracowników. Na jednego członka rodziny pracodawca wydał bony o wartości 150 złotych. Jeżeli pracownik otrzymał bony o wartości 300 złotych, to znaczyło, iż rodzina pracownika liczy dwie osoby i jej średni dochód był niższy niż jednej osoby, a wyższy niż czterech osób w rodzinie.

Zainteresowani w grudniu 2008r. i grudniu 2009r. otrzymali bony w następującej wysokości: K. S. za grudzień 2008 r. – 150,00 zł; D. T. za grudzień 2008r. - 300,00 zł oraz za grudzień 2009 r. – 300,00 zł; S. M. za grudzień 2008 r. – 600,00 zł; Ł. L. za grudzień 2008 r. – 300,00 zł oraz grudzień 2009 r. – 300,00 zł; Z. Ś. za grudzień 2008 r. – 600,00 zł oraz za grudzień 2009 r. – 600,00 zł; A. S. za grudzień 2008 r. – 150,00 zł oraz R. S. za grudzień 2008 r. – 150,00 zł.

Sąd ustalił, że oświadczenia o sytuacji rodzinnej i majątkowej pracownicy składali przed sezonem urlopowym według stanu na dzień 31 maja każdego roku. Oświadczenia te były także podstawą do wydawania bonów w grudniu 2008 r. i 2009r. Od wartości wydanych bonów pieniężnych spółka (...) nie naliczyła składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne i Funduszu Pracy. W spółce (...) w 2008 r. obowiązywał regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który wszedł w życie w dniu 1 maja 2007 roku, zaś od dnia 1 lipca 2009 roku wszedł w życie nowy regulamin, częściowo uzupełniony w stosunku do poprzedniego, który był podstawą wypłaty świadczeń w grudniu 2009 roku.

Sąd Okręgowy stwierdził, że kwestią istotną dla rozstrzygnięcia sprawy było ustalenie, jak należy potraktować otrzymane przez zainteresowanych bony pieniężne, czy jako świadczenie socjalne, czy też jako dodatkowy przychód

podlegający oskładkowaniu. Powołując się na treść art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, Sąd Okręgowy wskazał, iż pomoc z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych musi być uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Jeżeli wszyscy pracownicy otrzymali bony towarowe o jednakowej wartości, to bony te trzeba ocenić jako świadczenia dodatkowe, podlegające oskładkowaniu. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na orzecznictwo Sądu Najwyższego.

Analizując treść obowiązującego w spółce (...) regulaminu zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, Sąd Okręgowy wskazał, że w § 5 pkt 2 tego regulaminu uregulowano sposób dopłat do wypoczynku, natomiast taki tryb postępowania nie obowiązywał w przypadku innych świadczeń rzeczowych (bonów). Podstawą do przyznania bonów był dochód na osobę w rodzinie oraz liczba osób w rodzinie. Większa rodzina otrzymywała bony o wyższej wartości. Zestawienie wydanych bonów i średniego dochodu w rodzinie pracowników zatrudnionych w spółce (...) w O. wskazywało, zdaniem Sądu pierwszej instancji, iż aspekt socjalny został zachowany. Bezsprzeczne było, iż bony o wartości po 150 złotych na osobę w rodzinie były wydane przed Świątami Bożego Narodzenia w 2008 i 2009 roku. W kulturze europejskiej jest to okres o zwiększonych wydatkach. W myśl regulaminu, obowiązującego w zakładzie pracy, do świadczeń rzeczowych niewymienionych w § 5 ust. 1-3 regulaminu nie był wymagany tryb postępowania jaki był przewidziany do dopłat wszelkiego rodzaju wypoczynku. Nie można było zatem zarzucić pracodawcy, iż wypłacając bony naruszył obowiązujący regulamin.

Zdaniem Sądu Okręgowego, jeżeli pracownicy otrzymali bony o różnej wartości w zależności od ich sytuacji rodzinnej i majątkowej, to nie jest to dodatkowe świadczenie, które podlega oskładkowaniu w myśl art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych w związku z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej oraz art. 81 ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Natomiast zachodzi wyłączenie przewidziane w § 2 ust. 1 pkt 19 wymienionego rozporządzenia.

Podsumowując powyższe, Sąd Okręgowy wskazał, że wypłata bonów pracownikom w spółce (...) była uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z zainteresowanych, nie została więc naruszona zasada określona w art. 8 ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W tym stanie rzeczy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

Od powyższego wyroku apelację wniósł organ rentowy zaskarżając go w całości i zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebraniem materiałem dowodowym sprawy przez przyjęcie, że wypłata bonów zainteresowanemu przez wnioskodawcę była uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, w szczególności, że podstawą przyznania bonów był m.in. dochód na osobę w rodzinie

2. naruszenie prawa materialnego:

- § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że nie stanowi podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i ubezpieczenie zdrowotne wartość świadczenia rzeczowego w postaci bonów wydanych zainteresowanemu,

- art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że przyznanie bonów zainteresowanemu zostało dokonane z uwzględnieniem kryterium sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

Wskazując na powyższe, organ rentowy wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania od decyzji organu rentowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację (...) spółka z o.o. wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od organu rentowego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Sąd Okręgowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i na ich podstawie wywiódł trafne wnioski. Sąd Apelacyjny w całości aprobuje stanowisko Sądu Okręgowego wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i ustalenia poczynione przez Sąd Okręgowy przyjmuje za własne.

W niniejszej sprawie zainteresowani K. S., D. T., S. M., Ł. L., Z. Ś., A. S. i R. S. będący pracownikami spółki (...) otrzymali w grudniu 2008 r. i grudniu 2009 r. bony pieniężne z okazji Świąt Bożego Narodzenia. Świadczenia te zostały im przyznane przez zakład pracy w ramach działalności socjalnej, zdefiniowanej art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Stanowiły również świadczenia ulgowe, w rozumieniu art. 8 ust. 1 w/w 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, czyli od spełniania tzw. kryterium socjalnego.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny, czy spółka "E." stosowała wystarczające kryteria przy podziale świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i czy były podstawy do jej zwolnienia od obowiązku ustalenia i odprowadzenia składek na rzecz ZUS od wartości tych świadczeń na mocy § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczególnych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe, według którego podstawy wymiaru składek nie stanowią świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu, z uwzględnieniem ust. 1, oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych. Tym samym regulamin powinien respektować i doprecyzować, jako *lex specialis*, zawartą w art. 8 ust. 1 w/w ustawy zasadę podziału świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz pracowników, w oparciu o analizę ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej.

W spółce (...) w 2008 r. obowiązywał regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, który wszedł w życie z dniem 1 maja 2007 r., zaś od dnia 1 lipca 2009 r. wszedł w życie nowy regulamin, częściowo uzupełniony w stosunku do poprzedniego, który był podstawą wypłaty świadczeń w grudniu 2009 roku.

W § 4 ust. 1 regulaminu, stanowiącego podstawę wypłaty świadczeń w grudniu 2008 r. przewidziano, że środki funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie wypoczynku organizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), krajowego lub zagranicznego wypoczynku pracowników i ich rodzin w formie wczasów pracowniczych, wczasów profilaktyczno – leczniczych albo wycieczek zakupionych przez osoby uprawnione bądź przez pracodawcę, wypoczynku dzieci i młodzieży w formie kolonii letnich zimowisk, obozów, biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe lub sportowe, pomoc rzeczową i finansową w szczególnych wypadkach losowych, innych świadczeń rzeczowych lub okolicznościowych nieprzewidzianych w pkt 1-5, służących zaspokajaniu potrzeb socjalnych pracowników i ich rodzin. W myśl ust. § 5 ust. 2 regulaminu przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej. W § 5 uregulowano sposób dopłat do wypoczynku.

W § 4 ust. 1 regulaminu stanowiącego podstawę świadczeń w grudniu 2009 r. wskazano, że środki funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie (wczasy pod gruszą), krajowego lub zagranicznego wypoczynku pracowników i członków ich rodzin w formie wczasów pracowniczych, wczasów profilaktyczno – leczniczych albo wycieczek, zakupionych przez osoby uprawnione bądź przez pracodawcę,

wypoczynku dzieci i młodzieży w formie kolonii letnich, zimowisk, obozów, biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe lub sportowe, całkowitego lub częściowego zwrotu kosztów ponoszonych przez nich z tytułu korzystania przez ich dzieci ze żłobków, przedszkoli lub innych placówek opiekuńczo- wychowawczych w wieku przedszkolnym, całkowitego lub częściowego zwrotu kosztów ponoszonych przez nich z tytułu uczestnictwa w odpłatnych szkoleniach, zajęciach dydaktycznych, edukacyjnych i rekreacyjnych dzieci uprawnionych pracowników, w szczególności uczestnictwa w ogniskach szkolnych, muzycznych, zajęciach sportowych, zajęciach dydaktycznych z zakresu nauki języków obcych, kursów prowadzonych przez wyspecjalizowane placówki, a także wydatków na pomoce naukowe i dydaktyczne (książki, sprzęt dydaktyczny), pomoc rzeczową i finansową w szczególnych przypadkach losowych oraz pozostawania przez pracowników i ich rodziny w trudnej sytuacji materialnej wynikającej z niskiego dochodu lub będącej następstwem przypadków losowych, które dotknęły pracownika, jego rodzinę lub niektórych jej członków, innych świadczeń rzeczowych lub okolicznościowych, nieprzewidzianych w pkt 1-5, służących zaspokajaniu potrzeb socjalnych pracowników i ich rodzin. W myśl ust. § 5 ust. 2 regulaminu przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej.

Mając na uwadze analizę sytuacji rodzinnej i materialnej poszczególnych pracowników spółki (...), tj. wysokości uzyskiwanych przez nich dochodów przypadających na jedną osobę w rodzinie i wartości przyznanych bonów pieniężnych, w ocenie Sądu Apelacyjnego należało przyjąć, że zakład pracy uzależnił wartość wypłacanych bonów w zależności od dochodu i wielkości rodziny pracowników. Oświadczenia o sytuacji rodzinnej i majątkowej pracownicy spółki składali co roku w okresie urlopowym na dzień 31 maja. Stąd też należało uznać, że wbrew zarzutom apelacji, Sąd Okręgowy nie naruszył art. 8 ust. 1 ustawy w zw. § 6 ust. 4 i in. regulaminu, bowiem środki z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały rozdysponowane w oparciu o kryteria określone w ustawie.

Należy się zgodzić ze stanowiskiem organu rentowego, że kryteria socjalne wymienione w art. 8 ust. 1 ustawy nie konkurują ze sobą, a powinny być stosowane łącznie. Prawidłowa interpretacja art. 8 ust. 1 w/w ustawy nie zezwala na przyznanie przez pracodawcę świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracownikom w takiej samej wysokości, z pominięciem indywidualnej analizy ich sytuacji pod kątem wskazanego w tym przepisie kryterium socjalnego. Takie przyzwolenie byłoby bowiem traktowane – jak trafnie wskazuje doktryna – jako przyznanie dodatków do wynagrodzenia. Przepis ten wyraźnie bowiem określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. To powiązanie może oznaczać tylko jedno: im gorsza jest sytuacja osoby uprawnionej, tym wyższe powinno być świadczenie. Nakłada to na przyznających świadczenia obowiązek indywidualnej (w żadnym wypadku zbiorowej) kwalifikacji wniosków (A. Martuszewicz, Komentarz do art. 8 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, stan prawny na dzień 1 października 2011 r.). Świadczenie ulgowe, w przeciwieństwie do pozostałych sposobów wydatkowania środków funduszu, powinno mieć zawsze indywidualnie określonego adresata, gdyż jego przyznanie uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej beneficjenta (Iwona Sierpowska „Nowe spojrzenie na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, Monitor Prawa Pracy nr 6/10). Wprawdzie zbliżona sytuacja materialna i rodzinna pracowników może prowadzić do uznania, że przyznanie im omawianych świadczeń w tej samej wysokości nie narusza art. 8 ust. 1 w/w ustawy, to jednak winna być ona rozpatrywana indywidualnie w sposób przewidziany w regulaminie. Przyznanie 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 z dnia 4 marca 1994 roku o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W wyroku z dnia 20 sierpnia 2001 roku w sprawie sygn. akt I PKN 579/00 (OSNP 2003, nr 14, poz. 331) Sąd Najwyższy przyjął, że pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, tj. uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że fundusz świadczeń socjalnych jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a także emerytów i rencistów. Jest on wyrazem funkcji społecznej zakładu pracy, zaś jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych

dochodach. Podkreślił również brak możliwości przyznawania ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady „każdemu po równo”. Doświadczenie życiowe wskazuje na niewielkie prawdopodobieństwo, 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 wyłączyć, gdy uprawnionymi jest kilka, kilkanaście czy kilkadziesiąt osób.

Jednakże spółka (...), wypłacając pracownikom boni pieniędzy z okazji Świąt Bożego Narodzenia w przypadku każdego pracownika badała jego sytuację rodzinną i majątkową, co znalazło odzwierciedlenie w zróżnicowaniu bonów otrzymanych przez pracowników. Z zeznań prezesa zarządu spółki – J. S. - złożonych w charakterze strony wynikało, że decydującym kryterium przy podziale bonów pieniężnych była sytuacja materialna pracowników (k. 28).

Mając na uwadze powyższe, zasadnie Sąd Okręgowy uznał, że boni pieniądze wypłacone zainteresowanym zostały przyznane zgodnie z obowiązującym w zakładzie pracy regulaminem i przy uwzględnieniu kryteriów socjalnych, tj. stanu majątkowego i rodzinnego pracownika, a zatem nie podlegały wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie.

Wobec powyższego Sąd Apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak punkcie I wyroku.

Natomiast o kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 102 kpc jak w punkcie II sentencji wyroku. Zgodnie z tym przepisem w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przy ocenie przesłanek, wskazanych w powyższym przepisie Sąd Apelacyjny wziął pod uwagę szczególny charakter sprawy i fakt, że jest ona jedną z kilku tożsamyh spraw, w których stroną jest spółka (...). Oznacza to, że nakład pracy pełnomocnika wnioskodawcy był niewielki, bowiem sprowadzał się do jednorazowego opracowania stanu faktycznego sprawy i argumentacji prawnej jeszcze na etapie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Nadto pełnomocnik ten nie stawiał się na rozprawie apelacyjnej. Stąd też, w ocenie Sądu Apelacyjnego, obciążenie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych kosztami zastępstwa procesowego spółki za drugą instancję byłoby nieuzasadnione.