

Sygn. akt III AUa 709/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 maja 2015 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Barbara Białecka
Sędziowie:	SSA Jolanta Hawryszko (spr.) SSO del. Beata Górską
Protokolant:	St. sekr. sąd. Edyta Rakowska

po rozpoznaniu w dniu 14 maja 2015 r. w Szczecinie

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

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S.

przy udziale zainteresowanych E. K., J. L., M. S. (1), T. W. (1), E. W. (1), B. W., E. W. (2), T. W. (2), T. W. (3)

o podstawę wymiaru składek

na skutek apelacji organu rentowego

od wyroku Sądu Okręgowego w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 maja 2014 r. sygn. akt VI U 1557/13

1. oddala apelację,

2. zasądza od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

SSO del. Beata Górską SSA Barbara Białecka SSA Jolanta Hawryszko

Sygn. akt III AUa 709/14

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S., w wyniku kontroli przeprowadzonej u płatnika (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P., 25.07.2013 r. wydał decyzje, w których stwierdził, że pomoc socjalna udzielona w formie bonów towarowych, finansowana z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i przyznana zainteresowanym: E. K. (decyzja nr (...)), J. L. (decyzja nr (...)), M. S. (1) (decyzja nr (...)), T. W. (1) (decyzja nr (...)), E. W. (1) (decyzja nr (...)), B. W. (decyzja nr (...)), E. W. (2) (decyzja nr (...)), T. W. (2) (decyzja nr (...)), T. W. (4) (decyzja

nr (...)) w latach 2008-2009, stosownie do okresów zatrudnienia poszczególnych pracowników, nie miała charakteru socjalnego, w związku z czym należało ją uznać za przychód zainteresowanych wynikający ze stosunku pracy, który to przychód stanowił podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne w wysokościach wskazanych w decyzjach dotyczących poszczególnych zainteresowanych.

Spółka (...) odwołała się od powyższych decyzji dotyczących ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenia zdrowotne pracowników objętych ww. decyzjami ZUS, zarzucając im: - naruszenie art. 8 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych poprzez uznanie, że: a) płatnik składek – spółka (...) przyznał ubezpieczonym świadczenie z funduszu w postaci bonów bez uprzedniej weryfikacji ich sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, tj. z naruszeniem kryterium socjalnego, mimo tego, iż przedłożone w toku postępowania dokumenty wskazywały na zgola odmienne fakty, b) obowiązujące w spółce (...) w latach 2008-2009 kryterium dochodu brutto pracownika nie stanowi „kryterium socjalnego”, c) nie dokonywano indywidualnej analizy sytuacji każdej uprawnionej do skorzystania z funduszu osoby; - naruszenie art. 18, art. 20 ust. 1 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych oraz art. 81 ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych w związku z § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe, poprzez uznanie, że przekazane bony towarowe stanowiły przychód, który winien być wzięty pod uwagę przy ustalaniu podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne. Płatnik wniósł o zmianę zaskarżonych decyzji poprzez wskazanie, że nie uwzględnia się w podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe i wypadkowe oraz zdrowotne wypląt z tytułu bonów towarowych finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na rzecz zainteresowanych. Dodatkowo wniósł o zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na odwołania Zakład Ubezpieczeń Społecznych wniósł o ich oddalenie.

Zainteresowani E. W. (2), J. L., B. W., T. W. (3) wnieśli o uwzględnienie zarzutów podniesionych przez płatnika i zmianę dotyczących ich decyzji zgodnie z wnioskiem pracodawcy.

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniami z 19.11.2013 r. połączył sprawy dotyczące wymienionych powyżej zainteresowanych do wspólnego wyrokowania, wezwał do udziału w sprawie w charakterze zainteresowanych: E. K., J. L., M. S. (1), T. W. (1), E. W. (1), B. W., E. W. (2), T. W. (2), T. W. (3) oraz wyrokiem z 22 maja 2014 r.: I zmienił zaskarżone decyzje w ten sposób, że ustalił iż wartość wydanych zainteresowanym w latach 2008 – 2009 bonów towarowych sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika nie stanowiła podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia zainteresowanych E. K., J. L., M. S. (1), T. W. (1), E. W. (1), B. W., E. W. (2), T. W. (2), T. W. (3) jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P.; II zasądził od Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P. 540 zł zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd okręgowy ustalił, że (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., przedmiot działalności m.in. produkcja pozostałych wyrobów z tworzyw sztucznych, produkcja artykułów piśmiennych, działalność związana z pakowaniem, produkcja opakowań z tworzyw sztucznych, produkcja papieru falistego i tektury falistej oraz opakowań z papieru i tektury, w latach 2008-2010 zatrudniała około 150 osób. Prezesem spółki od 2011 r. jest J. T.. W spółce obowiązuje regulamin gospodarowania środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Do końca 2009 r. w zakładzie obowiązywał regulamin uzgodniony 1 marca 2004 r. W § 2 pkt 1 tego regulaminu wskazano, że regulamin gospodarowania z.f.ś.s., jego zmiany oraz coroczny preliminarz wymagają uzgodnienia z przedstawicielem pracowników wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Preliminarz funduszu na rok kalendarzowy był załącznikiem do regulaminu. Prawo zgłaszania propozycji zmian w regulaminie oraz w corocznym preliminarzu wydatków z z.f.ś.s. posiadał pracodawca i przedstawiciel załogi. Zmiany wprowadzano w formie aneksu do regulaminu w trybie obowiązującym wprowadzanie regulaminu (pkt 2). Decyzje dotyczące sposobu podziału środków z.f.ś.s. w ramach zatwierdzonego preliminarza rocznego oraz przyznawania indywidualnych świadczeń socjalnych poszczególnym

osobom podejmował dyrektor zarządzający i przedstawiciele załogi (pkt 3). Prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz rocznego preliminarza wydatków z.f.ś.s. posiadał pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem przedstawicieli załogi (pkt 4). W § 7 ust. 1 regulaminu z 1 marca 2004 r. wskazano, że z usług i świadczeń finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy, pracownicy przebywający na urloпах wychowawczych, pracownicy młodociani, zatrudnieni w celu przygotowania zawodowego, oraz osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnych, w tym umowy zlecenia, wykonujący pracę nieprzerwanie co najmniej 30 dni. W § 8 wskazano, że pomoc ze środków zfsś w pierwszej kolejności przysługuje osobom uprawnionym o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, uprawniającym do otrzymania pomocy w oparciu o przepisy ustawy o pomocy społecznej, rodzicom i opiekunom wychowującym samotnie dzieci i mającym niski dochód na osobę w rodzinie, posiadającym rodziny wielodzietne (powyżej 4 osób) o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, mającym dzieci, które ze względu na stan zdrowia wymagają specjalnej, kosztownej opieki i leczenia oraz wychowującym dzieci częściowo lub całkowicie osierocone o niskim dochodzie na osobę w rodzinie, osobom niepełnosprawnym. W § 10 regulaminu z 1 marca 2004 r. wskazano, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zfsś od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkankowej (pkt 1). Podstawę do ustalenia ulgowych świadczeń (z dopłatą z funduszu) stanowi dochód przypadający na osobę w rodzinie wykazany w oświadczeniu pracownika (faktyczną wysokość wszystkich dochodów uzyskiwanych przez wspólnie zamieszkujące i prowadzące gospodarstwo domowe osoby). Pracownik ubiegający się o pełnopłatne świadczenie zakupione ze środków zfsś nie ma obowiązku wykazywania dochodu. Do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczeń stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia (pkt 2).

W latach 2008-2009 płatnik spółka (...) postanawiała w preliminarzach wydatków zfsś o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy. Świadczenia były finansowane ze środków zfsś. Środki z funduszu przeznaczano również na dofinansowanie wypoczynku, rekreacji sportowej, zakup opału, książek dla dzieci oraz udzielano pożyczek mieszkaniowych oraz bezzwrotnych zapomóg. W latach 2008-2009 warunki i kryteria przyznawania pomocy z funduszu socjalnego spółki w postaci bonów uzgadniała komisja socjalna, w skład której wchodził członek zarządu Z. B. oraz przedstawiciele załogi – G. R. oraz I. L.. Podstawowym kryterium wypłaty bonów było wynagrodzenie otrzymywane przez pracowników w spółce. Listy płac, z których wynikało kto przekroczył próg finansowy, były przygotowywane przez księgowość. W dniach 7 marca 2008 r., 3 grudnia 2008 r., 3 marca 2009 r., 13 listopada 2009 r. odbyły się zebrania w sprawie podziału środków z.f.ś.s. w 2008 r. przy udziale członka zarządu spółki – Z. B., oraz przedstawicieli załogi - G. R. oraz I. L.. Zdecydowano ze środków funduszu sfinansować zakup bonów towarowych z okazji Świąt Wielkanocnych. Wartość bonów została zróżnicowana w zależności od dochodu pracownika. Zasadą było przyjęcie średniego wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy. Pracownicy byli dzielni na dwie grupy. W marcu 2008 r. ustalając wysokość bonów z okazji Świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekraczał 2.000 zł otrzymają świadczenie w wysokości 190 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2.001 zł – w wysokości 150 zł. W grudniu 2008 r. ustalając wysokość bonów z okazji Świąt Bożego Narodzenia przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2.000 zł otrzymają świadczenie w wysokości 170 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2.001 zł – w wysokości 140 zł. W marcu 2009 r. ustalając wysokość bonów z okazji Świąt Wielkanocnych przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2.500 zł otrzymają świadczenie w wysokości 180 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2.501 zł – w wysokości 150 zł. W listopadzie 2009 r. ustalając wysokość bonów okazji Świąt Bożego Narodzenia przyjęto, że pracownicy, których dochód brutto nie przekracza 2.500 zł otrzymają świadczenie w wysokości 280 zł, natomiast pracownicy, których dochód brutto przekraczał 2.501 zł – w wysokości 150 zł.

W 2008 r. płatnik przyznał z okazji Świąt Wielkanocnych: 106 pracownikom bony towarowe o wartości 190 zł (w tym m.in. E. K., E. W. (1), B. W., E. W. (2), T. W. (2)) oraz 39 osobom bony o wartości 150 zł (w tym m.in. J. L., M. S. (2), T. W. (1), T. W. (4)), z okazji Świąt Bożego Narodzenia: 121 pracownikom bony towarowe o wartości 170 zł (w

tym m.in. E. K., E. W. (1), B. W., E. W. (2), T. W. (2)) oraz 39 osobom boni o wartości 140 zł (w tym m.in. J. L., M. S. (2), T. W. (1), T. W. (4)).

W 2009 r. płatnik przyznał z okazji Świąt Wielkanocnych: 115 pracownikom boni towarowe o wartości 180 zł (w tym m.in. E. K., E. W. (1), B. W., E. W. (2)) oraz 36 osobom boni o wartości 150 zł (w tym m.in. J. L., M. S. (2), T. W. (1), T. W. (2), T. W. (4)), z okazji Świąt Bożego Narodzenia: 104 pracownikom boni towarowe o wartości 280 zł (w tym m.in. E. K., E. W. (1), B. W., E. W. (2)), oraz 37 osobom boni o wartości 150 zł (w tym m.in. J. L., M. S. (2), T. W. (4)). Komisja posiadała wiedzę o stanie rodzinnym i ekonomicznym pracowników ze zgromadzonych danych osobowych oraz oświadczeń o wysokość dochodów oraz sytuacji materialnej składanych na potrzeby - innych niż boni towarowe - świadczeń ZFŚS np. wczasów pod gruszą. W oświadczeniach o dofinansowanie wczasów pod gruszą pracownicy podawali liczbę dzieci i zarobki współmałżonka. Zarobki zatrudnionych u płatnika pracowników nie były wysokie, w większości oscylowały w granicach minimalnego wynagrodzenia. Jedynie zarobki nielicznych pracowników przekraczały te kwoty.

Od 1 stycznia 2010 r. w spółce (...) obowiązuje nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracowników i innych osób uprawnionych uzgodniony w dniu 25 listopada 2009 r. W § 1 tego regulaminu wskazano, że prawo interpretacji postanowień regulaminu oraz preliminarza posiada pracodawca, który dokonuje tego po zapoznaniu się ze stanowiskiem reprezentantów załogi (pkt 4). W § 3 wskazano, że ze świadczeń funduszu mogą korzystać pracownicy zatrudnieni na umowę o pracę bez względu na wymiar czasu pracy i członkowie ich rodzin (pkt 1). W § 4 wskazano, że środki funduszu przeznacza się na finansowanie lub dofinansowanie wypoczynku pracowników i ich rodzin w formie wczasów pod gruszą oraz wczasów zorganizowanych, zakupionych przez osoby uprawnione bądź przez pracodawcę, wypoczynku dzieci i młodzieży w formie dofinansowania do kolonii, zimowisk, obozów, wypoczynku sobotnio-niedzielnego pracowników i ich rodzin organizowanego przez pracodawcę lub pracowników, biletów wstępu na imprezy artystyczne, kulturalne, rozrywkowe i sportowe, pomoc rzeczową i finansową w szczególnych przypadkach losowych, pożyczek na cele mieszkaniowe. W § 5 wskazano, że świadczenia są udzielane na wniosek uprawnionych i mają charakter uznaniowy. Świadczenia przyznaje komisja składająca się z reprezentantów załogi oraz Zarządu spółki reprezentowanego przez Dyrektora Zarządzającego (pkt 1). Przyznawanie świadczeń uprawnionym zależy od ich sytuacji życiowej, rodzinnej, materialnej i mieszkaniowej. W pierwszej kolejności świadczenia przyznawane się uprawnionym o niskich dochodach, samotnie wychowującym dzieci, opiekującym się dziećmi i członkami rodziny wymagającymi specjalnej troski lub leczenia (pkt 2). Podstawę przyznania świadczeń jest dochód przypadający na osobę w rodzinie uprawnionego, wykazany w oświadczeniu zawartym we wniosku (pkt 3). W przypadku powzięcia wątpliwości co do rzetelności oświadczenia dochodowego pracownika, pracodawca może żądać przedłożenia do wglądu dokumentów potwierdzających zadeklarowaną wielkość dochodu gospodarstwa domowego (pkt 4). W § 10 przewidziano, że pracodawca prowadzi działalność socjalną zgodnie z rocznym planem dochodów i wydatków. W planie działalności socjalnej ustala się podział posiadanych środków na poszczególne rodzaje działalności. W 2010 r. płatnik spółka (...) postanawiała w preliminarzu wydatków z.f.ś.s. o przyznaniu pracownikom bonów pieniężnych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy. W 2010 r. płatnik przyznał z okazji Świąt Wielkanocnych: 103 pracownikom boni towarowe o wartości 180 zł (w tym m.in. E. K., E. W. (1), B. W., E. W. (2)) oraz 30 osobom o wartości 150 zł (w tym m.in. J. L., M. S. (2), T. W. (4)). Z okazji Świąt Bożego Narodzenia w 2010 r. przyznano 114 pracownikom boni towarowe o wartości 180 zł (w tym m.in. E. K., E. W. (1), B. W., E. W. (2)) oraz 23 osobom o wartości 150 zł (w tym m.in. J. L., M. S. (2), T. W. (4)).

Sąd okręgowy rozważył sprawę i uznał, że odwołania były uzasadnione. Zgodnie z treścią art. 18 ust. 1 ustawy z 13.10.1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jednolity Dz.U. nr 11, poz. 74 z 2007 r. ze zm.; przepis w zacytowanym niżej brzmieniu miał zastosowanie w całym okresie objętym zaskarżonymi decyzjami), podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe ubezpieczonych wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 1-3 i pkt 18a stanowi przychód, o którym mowa w art. 4 pkt 9 i 10, z zastrzeżeniem ust. 1a i 2, ust. 4 pkt 5 i ust. 12. Zgodnie natomiast z art. 23 ust. 1 i 7 ustawy z 23.01.2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w NFZ (Dz.U. Nr 45 poz. 391) i art. 81 ust. 1 i 6 zastępującej tę ustawę ustawy z 27.08.2004 r. o świadczeniach z opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych, do ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie zdrowotne stosuje się przepisy

określające podstawę wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe. Ogólna definicja przychodu zawarta jest w art. 4 pkt 9 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, gdzie wskazano, że pod tym pojęciem należy rozumieć przychody w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, pracy nakładczej, służby, wykonywania mandatu posła lub senatora, wykonywania pracy w czasie odbywania kary pozbawienia wolności lub tymczasowego aresztowania, pobierania zasiłku dla bezrobotnych, świadczenia integracyjnego i stypendium wypłacanych bezrobotnym oraz stypendium sportowego, a także z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności oraz umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, jak również z tytułu współpracy przy tej działalności lub współpracy przy wykonywaniu umowy. Przychodami są więc otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń (art. 11 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, jednolity tekst: Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.). Zgodnie zaś z art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, za przychody ze stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Jednocześnie jednak, na mocy § 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 ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.), z podstawy wymiaru składek wyłączono świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przy tym, do dnia 30 stycznia 2004 r., na mocy powoływanego wyżej rozporządzenia, (§ 2 pkt 12), z podstawy wymiaru składek wprost wyłączono „wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegały one wymianie na pieniądze – do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych”. W tej sytuacji, skoro w okresie objętym zaskarżonymi decyzjami organu rentowego płatnik wydawał nieodpłatnie pracownikom bony towarowe, a źródłem finansowania tych świadczeń były środki zgromadzone w zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, to środki te – co do zasady – nie podlegały oskładkowaniu. Sytuacja byłaby odmienna jedynie w przypadku, gdyby wypłaty te miały na celu obejście prawa, tzn. formalnie byłyby wypłacane ze środków pochodzących z funduszu, ale faktycznie nie znajdowałyby żadnego uzasadnienia w świetle przepisów ustawy o zakładowym funduszu środków socjalnych. Zaakcentował, że nawet ewentualne dokonanie wypłat w sposób niezgodny z obowiązującym w spółce regulaminem świadczeń socjalnych, nie mogłoby doprowadzić do przyjęcia, że wypłaty te powinny zostać oskładkowane – o ile miały one faktycznie, a nie tylko pozornie charakter socjalny i nie zostały poczynione w celu obejścia przepisów. Sąd okręgowy odwołał się do ustawy z 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych; w art. 2 ust. 1 pkt 1 definiuje działalność socjalną, wskazując że należy pod tym pojęciem rozumieć usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Na gruncie tej definicji wydanie pracownikom bonów towarowych jest zatem formą udzielania pomocy materialno-rzeczowej, o jakiej mowa w tym przepisie, natomiast wypłacanie świadczeń pieniężnych – pomocą materialną. Oceniając podstawę wypłaty bonów ze środków z.f.s.s. sąd miał jednak na względzie podstawową zasadę dysponowania środkami funduszu, określoną w art. 8 ust. 1 omawianej ustawy. Zgodnie z nią bowiem, przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinny być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. W konsekwencji świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem owej zasady nie mogły być ocenione w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogły korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. W ocenie sądu okręgowego płatnik wskazał, że świadczenia wypłacone w latach 2008 i 2009 miały charakter socjalny, bowiem przyznawane były w okresie Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkiej Nocy, stanowiąc pomoc materialną dla pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość spornych świadczeń wypłacanych

z z.f.ś.s. w marcu 2008 r., grudniu 2008 r., marcu 2009 r. oraz grudniu 2009 r. była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek – zgodnie z regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie. W § 10 pkt 1 regulaminu wskazano bowiem, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkaniowej. Z kolei w § 10 pkt 2 zastrzeżono, że do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczenia stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia. Płatnik składek w latach 2008-2009 przyznał pracownikom bony towarowe z okazji Świąt Wielkanocnych i Świąt Bożego Narodzenia. Podstawą przyznania bonów była wspólna decyzja zarządu oraz przedstawicieli załogi (komisji socjalnej) w formie protokołu (poprzedzona preliminarzem wydatków na dany rok kalendarzowy), w którym określono kryteria przyznawania bonów. I tak, w marcu 2008 r. pracownicy zostali podzieleni na dwie grupy – w zależności od średniego wynagrodzenia. Pracownicy, którzy zarabiali do 2.000 zł mieli otrzymać bony o wartości 190 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.001 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. W grudniu 2008 r. pracownicy, którzy zarabiali do 2.000 zł mieli otrzymać bony o wartości 170 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.001 zł mieli otrzymać bony o wartości 140 zł. W marcu 2009 r. pracownicy którzy zarabiali do 2.500 zł mieli otrzymać bony o wartości 180 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.501 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. Natomiast w grudniu 2009 r. pracownicy, którzy zarabiali do 2.500 zł mieli otrzymać bony o wartości 280 zł, natomiast ci pracownicy, którzy zarabiali powyżej 2.501 zł mieli otrzymać bony o wartości 150 zł. W ocenie sądu przyjęte przez zarząd spółki oraz przedstawicieli załogi kryteria w postaci progno finansowego, który różnicował wypłatę świadczeń, były kryteriami jasnymi, czytelnymi i co najważniejsze łatwymi do zweryfikowania. W tym stanie rzeczy kryterium dochodowe poszczególnych grup pracowników stawało się realną i uchwytną przesłanką różnicowania wysokości bonów świątecznych. Sąd okręgowy podkreślił, że istotą analizowanej regulacji była ocena, czy zachowane zostały cele socjalne, nie zaś ustalenie, że każdy pracownik otrzymał bon w innej wysokości. Argumentacja organu rentowego w tym ujęciu mogłaby co najwyżej zmierzać do wykazania nieprawidłowości w dysponowaniu środkami z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i to tylko według kryterium obranego przez organ. Nie mogło też działać na niekorzyść pracodawcy to, że przed przyznaniem bonów w określonej kwocie w latach 2008 i 2009, płatnik nie odbierał od pracowników pisemnych oświadczeń o ich stanie rodzinnym oraz o sytuacji osobistej. Sąd zwrócił bowiem uwagę, że w art. 8 ustawy o świadczeniach z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych mowa jest wyłącznie o tym, że przyznawanie ulgowych świadczeń i wysokość dopłat z funduszu powinno być uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. Przepis ten jest zatem dosyć ogólnikowy i nie zawiera żadnych konkretnych wskazówek dotyczących sposobu gromadzenia informacji o stanie majątkowym, sytuacji rodzinnej czy dochodach osób uprawnionych (w szczególności przepis ten nie wprowadza obowiązku składania przez pracowników stosownych oświadczeń w formie pisemnej). Mając zatem na względzie, że środki jakie organ rentowy miałby poddać oskładkowaniu wypłacone zostały z zakładowego funduszu socjalnego, a przy tym zgodnie z celem ustawy oraz w oparciu o kryteria socjalne ustalone w spółce i zmierzające do złagodzenia różnic w sytuacji bytowej poszczególnych pracowników, sąd okręgowy uznał, że decyzje ZUS stanowiące przedmiot niniejszego postępowania nie były prawidłowe i powinny zostać zmienione poprzez ustalenie, że podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia zainteresowanych E. K., J. L., M. S. (1), T. W. (1), E. W. (1), B. W., E. W. (2), T. W. (2), T. W. (3) jako pracowników zatrudnionych u płatnika składek (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w P., nie stanowiła wartość wydanych zainteresowanym w latach 2008 – 2009 bonów towarowych sfinansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych funkcjonującego u płatnika.

Apelację od wyroku złożył organ rentowy zarzucając: - naruszenie art. 8 ust 1 ustawy z 4.03.1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (Dz.U z 2012 r., poz. 592) przez błędną wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowania, polegające na nie wzięciu pod uwagę, iż zgodnie z w/w przepisem przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, co w niniejszej sprawie nie miało miejsca i w konsekwencji błędnym uznaniu, iż świadczenia wypłacone przez płatnika z z.f.ś.s. spełniały tzw. „kryteria socjalne”, choć w istocie były związane jedynie z warunkami zatrudnienia u płatnika; - naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie dowolnej oceny

zebranego materiału dowodowego, polegającej na uznaniu, iż świadczenia wypłacane przez płatnika z z.f.ś.s. były wypłacane zgodnie z obowiązującymi przepisami, tj. z uwzględnieniem kryterium socjalnego, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego, prowadzić musi do wniosku, że wypłata oraz wysokość spornych świadczeń z z.f.ś.s. uzależnione były jedynie od zatrudnienia u płatnika oraz wysokości uzyskiwanego wynagrodzenia, a więc ich wypłata następowała na podstawie kryteriów związanych tylko i wyłącznie z warunkami zatrudnienia u płatnika. Apelujący wniósł o zmianę pkt I zaskarżonego wyroku, poprzez oddalenie odwołania w całości i zmianę pkt II poprzez zasądzenie od płatnika kosztów procesu. W uzasadnieniu argumentował – odwołując się do wyroku Sądu Najwyższego z 16.09.2009 sygn. akt I UK 121/09 - że jeżeli wypłata bonów towarowych nie ma charakteru socjalnego, gdyż nie wiąże otrzymania bonów z kryterium socjalnym, to bony należy uznać za przychód w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, który to przychód stanowi podstawę wymiaru składek (art. 18 ust. 1 ustawy z 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, w zw. z § 1 rozporządzenia z dnia 18 grudnia 1998r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106) oraz art. 81 ust. 1 ustawy z 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych). Wskazał, że przywołane orzeczenie zapadło na gruncie okoliczności faktycznych, w których pracodawca nie odbierał od pracowników oświadczeń o wysokości dochodów ani nie analizował ich sytuacji rodzinnej i materialnej. W toku przeprowadzonej w sprawie kontroli przesłuchiwany przedstawiciel płatnika podał, że bony towarowe były wypłacane pracownikom w różnych wysokościach, a ich wysokość była uzależniona tylko od dochodu pracownika brutto za ostatnie 3 miesiące uzyskiwanych w związku z zatrudnieniem u płatnika. Pracownicy nie składali wniosków o wypłatę i żadnych oświadczeń o swojej sytuacji materialnej. Powyższe kryterium zastosowane przez płatnika nie odzwierciedlało więc faktycznej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu.. Ustawodawca nie określił co prawda w sposób jednoznaczny sposobu dokumentowania informacji jednakże w literaturze podkreśla się, iż niewątpliwie częściowe informacje o stanie rodzinnym będą wynikać z dokumentów zgromadzonych w aktach osobowych pracownika w pozostałym zakresie właściwym sposobem zdobycia informacji o sytuacji osób uprawnionych mogą być ich oświadczenia. Oświadczenia takie mogą być składane w dowolnej formie, ale możliwe jest też określenie przez pracodawcę ich wzoru czy choćby tylko zakresu informacji, jakie powinny być w nich zawarte. Apelujący przywołał wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 14.03.2013 r., sygn. akt III AUa 1289/12, LEX nr 1313405 : „nie wystarczy, że pracodawca posiada niezbędne dane o sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej uprawnionych. Informacje te winny przesądzać o sposobie wydatkowania środków z funduszu.” W ocenie ZUS, płatnik nawet jeśli znał sytuację poszczególnych pracowników, to nie była ona kryterium przesądzającym o uprawnieniu pracowników do otrzymania przedmiotowych świadczeń z z.f.ś.s., ani decydującym o ich wysokości. Dochód brutto poszczególnych pracowników, przyjęty za podstawę różnicowania wysokości bonów, stanowił kryterium związane z warunkami zatrudnienia u płatnika, a w konsekwencji świadczenia z z.f.ś.s. stanowiły dodatkowy element wynagrodzenia, gdyż były od niego uzależnione. Sąd Apelacyjny w Szczecinie stwierdził w wyroku z 17.01. 2013 r., sygn. akt III AUa 653/12, LEX nr 1289803: „Ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych finansuje się świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej przez pracownika pracy.” Świadczenia wypłacone w niniejszej sprawie, posiadały zaś niewątpliwie charakter świadczeń uzależnionych w całości, zarówno jeśli chodzi o samo uprawnienie do otrzymania świadczenia, jak i o jego wysokość, od warunków zatrudnienia (wymiaru etatu, wysokości wynagrodzenia) u płatnika.

Sąd apelacyjny rozważył sprawę i uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd apelacyjny podziela w całości ustalenia i ocenę prawną sądu I instancji, jak również poglądy tutejszego sądu zaprezentowane jako uzasadnienia rozstrzygnięcia analogicznych spraw z udziałem płatnika (...) sp. z o.o. w P. (III AUa 399/14, III AUa 410/14). Świadczenia w postaci bonów finansowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych przyznawane w ramach pracownikom spółki, nie stanowiły podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne zainteresowanego. Regulacja § 2 pkt 19 rozporządzenia jednoznacznie definiuje, że kwalifikacja prawna przychodu podlegającego wyłączeniu jest determinowana celem jego przeznaczenia i źródłem pochodzenia i nie definiuje żadnych innych przesłanek. Jeśli więc bony towarowe finansowane są ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach z.f.ś.s., to nie są one wliczane do podstawy wymiaru składek, gdyż mieszczą się w dyspozycji tegoż przepisu. Wskazana podstawa materialnoprawna zasad

ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia przekonuje więc, że rzeczą organu rentowego jest przede wszystkim analiza celów socjalnych i źródeł ich finansowania. Wadliwe jest przy tym założenie, aby wskazany cel socjalny utożsamiać wyłącznie z określonymi kryteriami przyznawania świadczeń socjalnych, a przez to aby przyznać organowi rentowemu uprawnienie do weryfikacji kryteriów socjalnych przyjętych przez płatnika. Uprawnienie takie w żadnym razie nie wynika z przytoczonych podstaw prawnych. Analiza zachowania pracodawcy realizującego cele socjalne oczywiście powinna uwzględniać obowiązujące w tym względzie przepisy prawa pracy i powinna być prowadzona w każdym przypadku, który budzi wątpliwości. Nie można pomijać, że zgodnie z intencją ustawodawcy z.f.ś.s. jest dobrowolnym funduszem na poziomie zakładu pracy, którego podstawowym zadaniem jest sfinansowanie przez pracodawcę pomocy socjalnej między innymi na rzecz pracowników i ich rodzin. W myśl art. 1 ust. 1 ustawa o z.f.ś.s. określa zasady tworzenia w zakładach pracy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej "Funduszem", i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonych na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu oraz na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych ale przy założeniu, że fundusz został uruchomiony. Bez wątplenia zatem pojęcie socjalny utożsamiane jest z zaspokajaniem potrzeb bytowych, materialnych i kulturalnych uprawnionych osób. Z kolei zasady gospodarowania funduszem oznaczają sposób podejmowania decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych i sposobem ich gromadzenia. Świadczenia socjalne nie są elementem stosunku pracy. Ze środków funduszu finansuje się zatem świadczenia nie wynikające z warunków wynagradzania za pracę oraz niezależne od wyników i jakości wykonywanej pracy. Jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu zakładowa działalność socjalna. Ustawa o z.f.ś.s. definiuje w art. 2 pkt 1, że działalność socjalna to usługi świadczone przez zakłady pracy 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. Definicja działalności socjalnej daje zatem pracodawcy możliwość wręczania ze środków funduszu m. in. bonusów finansowych z okazji Świąt Bożego Narodzenia z tytułu zwiększonych wydatków w tym okresie. Warunkiem umożliwiającym ich przyznanie jest zapisanie takich form pomocy w regulaminie funduszu oraz określenie trybu ich przyznawania (czy przyznanie następuje np. na wniosek osoby uprawnionej, czy też z inicjatywy pracodawcy), a to w myśl art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o z.f.ś.s., który stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu; 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. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Ustawa nie nakazuje pracodawcy formułowania określonych kryteriów, nie formułuje też procedury dysponowania środkami funduszu pozostawiając te kwestie dobrowolnej decyzji pracodawcy. Stawia jedynie wymóg uzależniania świadczeń z funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej oraz wymóg określenia zasad i warunków korzystania ze środków funduszu. Ustawa o z.f.ś.s. wyklucza bowiem tworzenie zasad podziału funduszu w sprzeczności z art. 8 ust. 1; jest to przepis bezwzględnie obowiązujący. Należy zatem podzielić pogląd sądu okręgowego, że brzmienie art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. nie upoważnia do przyznawania osobom uprawnionym prawa do świadczeń socjalnych w takiej samej wysokości. Przepis ten wyraźnie określa związek pomiędzy wartością przyznawanego świadczenia, a łącznie rozpatrywaną sytuacją życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej. W sprawie płatnik sprostawsł wskazanemu wymogowi, pracownicy otrzymywali świadczenia uzależnione od wysokości dochodu brutto i oczywistym było, że świadczenia rekompensowały zwiększone wydatki w okresie świątecznym, co dotyczyło wszystkich pracowników; zatem przyznanie bonusów finansowych każdemu zatrudnionemu na 30.11.2008 było zgodne z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. Analogiczne zasady obowiązywały w roku 2009. Przy czym w ocenie sądu apelacyjnego, pracodawca może tak ustalić zasady przyznawania świadczenia, aby składanie oświadczeń o zarobkach, czy dochodach na członka rodziny było zbędne. Tak też postanowiono u płatnika uzależniając wysokość bonów od wysokości zarobków uzyskiwanych w spółce.

Sąd II instancji nie podzielił też stanowiska skarżącego, jakoby sąd okręgowy dopuścił się naruszenia przepisów prawa materialnego, poprzez niezastosowanie art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., który definiuje pojęcie działalność socjalna. Przede

wszystkim, wbrew twierdzeniom apelującego, przepis ten nie daje pracodawcy uprawnienia do zweryfikowania, na jakie to poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej zainteresowany przeznaczył sporne świadczenie. Art. 2 pkt 1 ustawy o z.f.ś.s., w zakresie wynikającym z przedmiotu sporu w niniejszej sprawie, stanowi jedynie, że działalność socjalna, to m.in. udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej. Pomoc ta może przybrać postać bonusu finansowego. Sąd apelacyjny stoi na stanowisku, że pracodawca nie dysponuje uprawnieniami do weryfikowania, jakie konkretnie produkty bądź też usługi opłacił z wypłaconych środków ich beneficjent. Należy przy tym podkreślić, że regulamin z.f.ś.s. obowiązujący w spółce (...) wprost przewidywał przeznaczenie środków funduszu na cele związane ze Świątami Bożego Narodzenia wszystkim pracownikom. Przyznanie świadczeń uzależniono od wysokości otrzymywanych przez pracownika wynagrodzeń w ostatnich 3 miesiącach poprzedzających przyznanie świadczenia. Płatnik wskazywał, że świadczenia wypłacone w latach 2008 i 2009 miały charakter socjalny, bowiem przyznawane były w okresie świąt Bożego Narodzenia oraz Świąt Wielkanocnych, stanowiąc pomoc materialną dla pracowników. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że wysokość spornych świadczeń wypłacanych z z.f.ś.s. w marcu 2008 roku, grudniu 2008 roku, marcu 2009 roku oraz grudniu 2009 roku była zróżnicowana i uzależniona od wysokości wynagrodzenia osiąganego u płatnika składek – zgodnie z regulaminem ustanowionym w sposób przewidziany w powołanej ustawie. Na mocy wspomnianego regulaminu, przyznawanie i wysokość dofinansowania z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnione było od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. W § 10 pkt 1 wskazano bowiem, że przyznanie oraz wysokość dopłat z funduszu do usług i świadczeń socjalnych dla osób uprawnionych uzależnia się, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o z.f.ś.s. od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a w przypadku pomocy mieszkaniowej – również od ich aktualnej sytuacji mieszkankowej. Z kolei w § 10 pkt 2 zastrzeżono przy tym, że do przyznania ogólnych świadczeń rzeczowych (paczki żywnościowe, bony towarowe) kryterium przyznawania świadczenia stanowi dochód brutto pracownika za ostatnie 3 miesiące poprzedzające przyznanie świadczenia.

Sąd apelacyjny podziela ocenę sądu okręgowego, że przyjęte przez zarząd spółki oraz przedstawicieli załogi kryteria w postaci progu finansowego, który różnicował wypłatę świadczeń, były kryteriami jasnymi, czytelnymi i co najważniejsze łatwymi do zweryfikowania. Kryterium dochodowe poszczególnych grup pracowników stawało się realną i uchwytą przesłanką różnicowania wartości bonów świątecznych. Pracownicy dzieleni byli na grupy, w zależności od wysokości wynagrodzenia i ten, kto zarabiał mniej, dostawał najwięcej z funduszu, ten kto zarabiał więcej, otrzymywał mniej. Taka ocena jest prawidłowa. Nawiązując zaś do zarzutów apelacji, nie można stanowczo twierdzić, że przyjęte kryterium w istocie stanowiło o dodatkowym wynagrodzeniu dla pracowników najmniej zarabiających, w stosunku do tych uposażonych lepiej oraz miało na celu rekompensatę różnicy wynagrodzenia i stanowiło swoistą nagrodę, a nie cel socjalny. Należy podkreślić, że na tle obowiązującej w tej mierze regulacji prawnej, nie można racjonalnie wartościować, które kryterium jest lepsze, czy też bardziej uprawnione do stosowania. Nie można bowiem stanowczo twierdzić, że jedynym słusznym kryterium jest dochód całej rodziny. Tego rodzaju wnioskowanie stanowiłoby niedopuszczalną prawnie nadinterpretację. Istotnym bowiem jest, by pracodawca realizując cele socjalne świadczenia przyjął, jako przesłankę ich przyznania kryterium socjalne, a takie może również wyznaczać dochód osiągany przez uprawnionych pracowników u danego pracodawcy. Zatem okoliczność wypłaty świadczenia w okresie zwiększonych wydatków świątecznych i zastosowanie wymiernego kryterium wartościowania, jednoznacznie przesądziły o tym, że świadczenie miało charakter socjalny w rozumieniu § 2 ust. 1 pkt 19 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r.

Mając na względzie przedstawione rozważania, sąd apelacyjny na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację organu rentowego. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. uznając, że na etapie postępowania apelacyjnego zasądzona kwota stanowi celowy koszt obrony płatnika.