

Orzecznictwo

# Pomoc socjalna bez składek

Dochód osiągany u pracodawcy może być podstawą analizy sytuacji materialnej pracownika zabiegającego o pomoc socjalną.

# ZUS nie oskłada i nie oskładkuje zakładowych wczasów i karnetów sportowych

**WOKANDA** Dochód osiągany u pracodawcy może być podstawą analizy sytuacji materialnej pracownika zabiegającego o pomoc socjalną. Ponadto liczy się suma świadczeń uzyskanych z funduszu przez poszczególnych etatowców, a nie ich odrębna wartość.

**LUKASZ CHRUSCIEL  
PIOTR GRACZYK**

Do takich m.in. wniosków doszedł Sąd Apelacyjny w Białymstoku w wyrokach z 13 maja 2015 r. (III Aua 42/15, III Aua 43/15 oraz III Aua 514/15). Sformułował wiele istotnych wniosków dotyczących zasad wypłaty środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (zfsś). Do najważniejszych z nich należą: ■ odejście od bezkrytycznego traktowania dochodu na członka rodziny jako jedynej metody analizy sytuacji materialnej, ■ przyjęcie tezy o komplementarności świadczeń oraz ■ podkreślenie, że pracodawcy nie muszą tworzyć rozbudowanych struktur związanych z administrowaniem zfsś.

## O co chodziło

Po przeprowadzonej kontroli ZUS wydał wiele decyzji, w których zakwestionował kilka rodzajów świadczeń socjalnych wypłacanych przez spółkę. W ocenie ZUS finansowanie wczasów pod gruszą, bonów świątecznych, wycieczek oraz dofinansowanie karnetów Multisport powinno być wliczone do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne. ZUS kwestionował te świadczenia, gdyż jednym z kryteriów ich przyznawania była analiza sytuacji materialnej pracowników rozumianej jako badanie dochodu uzyskiwanego u pracodawcy.

ZUS nie podważył natomiast zwolnienia ze składek innych świadczeń, np. zapomóg oraz dofinansowania kolonii dla dzieci pracowników, gdyż przy ich przyznawaniu spółka badała sytuację materialną rozumianą jako dochód na członka rodziny. Według ZUS tylko stosowanie tego kryterium pozwala należycie zbadać sytuację materialną i uzasadnia wyłączenie świadczeń z oskładkowania.

W postępowaniu przed sądem I instancji spółka kwestionowała podejście ZUS do kryterium dochodu na członka rodziny. Wskazała, że świadczenia socjalne tworzą spójny system, a przyjęcie wobec niektórych z nich dochodu u pracodawcy było przemyślane, uzasadnione warunkami panującymi w spółce i uzgodnione z partnerami społecznymi. Wskazywała, że świadczenia były komplementarne, tj. wzajemnie się uzupełniały, dzięki czemu do konkretnych pracowników trafiała pomoc w odpowiedniej wysokości. W ocenie spółki prawidłowa analiza przyjętych przez nią zasad powinna obejmować badanie

wszystkich świadczeń (pakietu) otrzymanych przez pracownika, a nie tylko tych zakwestionowanych przez ZUS.

## Co na to sądy

Sąd Okręgowy w Olsztynie oddalił odwołanie spółki. Podzielił argumentację ZUS dotyczącą analizy sytuacji materialnej. Uznał, że badanie dochodu osiąganego przez pracownika u pracodawcy nie jest należyłą metodą ustalania sytuacji materialnej. Według sądu nie ma podstaw, aby uznać, że system był komplementarny, gdyż nie wynika to wprost z regulaminu funduszu socjalnego. Ponadto SO wskazał, że osoby zajmujące się w spółce rozdziałem świadczeń miały zbyt ogólną wiedzę o indywidualnym położeniu pracowników, co uniemożliwiało uwzględnianie ich sytuacji socjalnej podczas przyznawania pomocy.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku uznał apelację spółki. Wydał trzy wyroki, rozstrzygając sprawę jej pracowników. Uzasadniając je, wskazał, że kryterium dochodu na członka rodziny ma istotne wady, które nie czynią go lepszym od kryterium dochodu osiąganego u pracodawcy. Nie uwzględni bowiem dochodów z wielu źródeł, np. od członków rodziny pracujących za granicą, z pracy na czarno i źródeł nieujawnionych, dochodów i korzyści wynikających z wykorzystywania do celów prywatnych majątku i działalności prowadzonego przedsiębiorstwa, które formalnie wykazuje niewielki dochód lub straty, itp.

SA zaakceptował także tezę spółki o komplementarności świadczeń. Uznał, że istotne jest to, w jakim stopniu pracownicy korzystają z wypłat z funduszu, a nie z konkretnych świadczeń (osoby w trudniejszej sytuacji powinny otrzymywać większe wsparcie). Innymi słowy, wartość poszczególnych świadczeń ma drugorzędne znaczenie. Liczy się natomiast suma świadczeń uzyskiwanych z zfsś przez poszczególnych pracowników.

Sąd podkreślił także, że pracodawcy są upoważnieni do stworzenia systemu rozdziału świadczeń, który nie będzie wymagał nadmiernego zaangażowania sił i środków. W ocenie SA rozdział świadczeń z funduszu nie jest istotą prowadzonej działalności gospodarczej, a od pracodawców nie można wymagać, aby tworzyli wyspecjalizowane i liczne jednostki organizacyjne, które działałyby wyłącznie na potrzeby zfsś. W uzasadnieniu SA podkreślił, że wystarczy, aby system rozdziału świadczeń nie był sprzeczny z ustawą i gwarantował osiągnięcie celu socjalnego.

• **ZDANIEM AUTORA**

**Lukasz Chrusciel**

radca prawny, partner **Kancelarii Raczkowski Paruch sp.k.**, kieruje Biurem Kancelarii w Katowicach



Stanowisko Sądu Apelacyjnego w Białymstoku zasługuje na pełną aprobatę. Sąd słusznie kwestionuje pogląd, że tylko dochód na członka rodziny może być metodą określania sytuacji materialnej. Ustawa nie definiuje sytuacji materialnej, przez co należy rozumieć, że to pracodawcy i partnerom społecznym pozostawiono obranie sposobu ustalania sytuacji materialnej. Może to być dochód na członka rodziny, ale też dochód pracownika uzyskiwany u pracodawcy. Co istotne, jeżeli świadczenia są dzielone według dochodu pracownika u pracodawcy, to są dzielone według jego rzeczywistej wartości. Jeżeli zaś są dzielone według dochodu na członka rodziny, to dochód (lub brak dochodu) członków rodziny ustalany jest na podstawie oświadczenia pracownika, w którym deklarowany dochód może odbiegać od tego rzeczywistego. Co sprytniejsi pracownicy włączają do rodziny osoby, które nie pozostają na ich utrzymaniu (np. rozwiedziony rodzic nieopiekujący się dzieckiem i niepłacący alimentów) i tym sposobem zmniejszają dochód na członka rodziny. Tymczasem szef nie ma realnych instrumentów badania oświadczeń pracowników. Nawet żądanie od zatrudnionych przedstawienia zeznań podatkowych pracownika i członków rodziny nie gwarantuje ustalenia rzeczywistych dochodów.

W pełni także należy aprobować tezę o komplementarności. Jeżeli pracodawca tworzy system świadczeń socjalnych, w którym poszczególne świadczenia mają odpowiadać różnym potrzebom bytowym, socjalnym i kulturalnym pracowników, to tylko ocena tego systemu jako całości wskaże, czy pracodawca prawidłowo rozdzielił świadczenia. Należy zatem badać pakiet świadczeń, jakie otrzymał pracownik, a nie poszczególne świadczenia.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku jako pierwszy w orzecznictwie zwrócił na to uwagę. Łączne podejście do badania świadczeń jest uzasadnione nie tylko w świetle doświadczenia życiowego, ale również wynika z językowej wykładni ustawy o zfsś. Jej art. 8 ust. 1 stanowi, że „przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależniana jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu”. Ustawa mówi więc o przyznawaniu „ulgowych świadczeń i usług”, a nie o ulgowym świadczeniu albo usłudze. Skoro przyznawanie świadczeń i usług (oraz wysokość dopłat) uzależniona jest od sytuacji socjalnej, to badanie, czy wymóg ten spełniono, powinno obejmować analizę ogółu świadczeń, usług i dopłat funkcjonujących u danego pracodawcy.

Nie bez znaczenia pozostaje pragmatyczne podejście sądu do organizacji przyznawania świadczeń. To szczególnie ważne dla pracodawców zatrudniających kilka-kilkanaście tysięcy osób. Prawidłowy rozdział świadczeń w tak dużych podmiotach stanowi szczególne wyzwanie. Nie można zatem wymagać, aby pracodawca tworzył dodatkowe i rozbudowane komórki zajmujące się wyłącznie funduszem socjalnym. ■

## Krok w dobrym kierunku

Wyroki Sądu Apelacyjnego w Białymstoku to przejaw zdroworozsądkowego podejścia do zagadnień funduszu socjalnego. Nie ma idealnej metody ustalania sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracowników. Każda ma swoje plusy i minusy. Nie sposób wymagać od pracodawców iście aptekarskiego wydatkowania środków. Nie zawsze jest to możliwe, a tam gdzie jest, wymagałoby od pracodawców angażowania ogromnych środków osobowych i finansowych.

Jeżeli jednak pracodawca tworzy fundusz, przeznacza go na cele socjalne, a dostęp do świadczeń i ich wysokość uzależniona od sytuacji socjalnej pracownika, to nie sposób zarzucić mu, że narusza ustawę.

Postępowanie ZUS, w którym świadczenia socjalne obciąża się składkami na ubezpieczenia społeczne, bo w przekonaniu ZUS mogłyby zostać rozdzielenie nieco inaczej, wypacza ustawę. ZUS powinien interweniować tam, gdzie cel socjalny nie jest realizowany, np. pracodawca wypłaca wynagrodzenia za pracę z pieniędzy funduszu i przez to próbuje uniknąć opłacania składek. Nie powinien jednak „karać” pracodawcy składkami, gdy ten realizuje cel socjalny, ale w sposób, który ZUS uznaje za niedoskonały.

Czy to powrót do normalności? Z pewnością wyroki Sądu Apelacyjnego w Białymstoku są krokiem w dobrym kierunku. ©

Piotr Graczyk jest prawnikiem w **Kancelarii Raczkowski Paruch sp.k.**