

# ZUS powinien analizować łącznie świadczenia socjalne

Sąd Apelacyjny w Białymstoku w kilku wyrokach z 13 maja 2015 r. stwierdził, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych u pracodawcy tworzy spójny system, a przez to wszystkie świadczenia socjalne należy oceniać łącznie.

**Lukasz Chruściel**, radca prawny, komentując stanowisko sądu, stwierdza, że jest ono słuszne, albowiem świadczenia socjalne wypłacane z ZFŚS wzajemnie się uzupełniają. Oznacza to, że do każde-

go z nich nie trzeba stosować takich samych kryteriów, bo wypaczałoby to ich sens. Inne okoliczności trzeba bowiem brać pod uwagę przy przyznawaniu świadczeń typowo socjalnych, np. zapomóg, a inne przy tych, które są dostępne dla wszystkich pracowników, jak np. bilety do teatru.

W związku z tym, oceniając, czy pracodawca w sposób prawidłowy dzieli pieniądze z funduszu między pracowników, ZUS powinien brać pod uwagę cały pakiet

świadczeń otrzymanych przez danego zatrudnionego. W konsekwencji, porównując świadczenia przyznane podwładnym o takich samych dochodach, w przypadku gdy jeden z nich ma niepełnosprawne dziecko i chorą żonę, nie można negatywnie ocenić tego, że obydwaj otrzymali po 1,5 tys. zł na wczasy pod gruszą, skoro ten z trudniejszą sytuacją rodzinną otrzymał także zapomogę.



# ZUS powinien analizować łącznie komplementarne świadczenia socjalne

Rozmowa z **Lukaszem Chruścielem**, radcą prawnym, partnerem w kancelarii **Raczkowski Paruch**

13 maja 2015 r. Sąd Apelacyjny w Białymstoku w kilku wyrokach dotyczących tego samego pracodawcy (sygn. akt: III Aua 42/15, III Aua 43/15 oraz III Aua 514/15) uznał, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych u pracodawcy tworzył spójny system, a przez to wszystkie świadczenia socjalne należało oceniać łącznie. Dodajmy, że spór powstał między zakładem pracy a ZUS, który zarzucił pracodawcy nieuwzględnienie kryterium socjalnego przy wypłacie świadczeń dla pracowników. Jak pan ocenia stanowisko sądu apelacyjnego?

Podejście sądu apelacyjnego uważam za słuszne. Sąd uznał, że świadczenia socjalne wypłacane przez pracodawcę były komplementarne, czyli wzajemnie się uzupełniające, przez co wszystkie świadczenia tworzyły spójny system. Regulamin przewidywał bowiem świadczenia adresowane do pracowników w trudnej sytuacji życiowej, jak zapomogi, zawierał świadczenia zależne od sytuacji materialnej, np. wczasy pod gruszą, od sytuacji rodzinnej, jak bony świąteczne dla dzieci, ale również świadczenia dostępne wszystkim po równo, jak wycieczki krajoznawcze. Przy każdym z tych świadczeń decydujące znaczenie miały inne kryteria, np. przy wczasach pod gruszą pracodawca nie analizował już sytuacji życiowej, skoro temu celowi służyła zapomoga. Ważne jest to, że do każdego z tych świadczeń nie trzeba stosować takich samych kryteriów, bo wypaczałoby to ich sens. Inne okoliczności bierzemy bowiem pod uwagę, przydzielając pra-

cownikom zapomogę, a inne przy wręczaniu biletów do teatru. Badając, czy pracodawca prawidłowo rozdziela świadczenia pomiędzy pracowników, należy brać pod uwagę cały pakiet świadczeń otrzymanych przez pracownika.

To znaczy? Czy mógłby pan podać na to przykład?

Załóżmy, że dwóch pracowników, którzy wykazali taki sam dochód, otrzymało wczasy pod gruszą w tej samej wysokości, np. po 1500 zł. Przy czym jeden z nich ma niepełnosprawne dziecko i chorą żonę, i z tego powodu pracodawca wypłacił mu dodatkowo zapomogę. Porównanie tylko wczasów pod gruszą mogłoby prowadzić do wniosku, że pracodawca nie uwzględnił kryteriów socjalnych, wypłacając je pracownikom w tej samej kwocie. Tymczasem sąd apelacyjny wskazuje, że nie należy porównywać poszczególnych świadczeń, ale cały pakiet świadczeń otrzymanych przez pracownika. W naszym przykładzie oznaczałoby to, że pracodawca jak najbardziej uwzględnił kryteria socjalne, gdyż jednemu z pracowników oprócz wczasów pod gruszą wypłacił zapomogę, zgodnie z zasadą: im trudniejsza sytuacja socjalna, tym łączny pakiet świadczeń większy.

Czy zatem wyrok sądu apelacyjnego można uznać za światło w tunelu w natężonej w ostatnim czasie walce z ZUS o składki od świadczeń z ZFŚS? Czy to pierwszy taki wyrok?

Rzeczywiście wyrok sądu apelacyjnego to jeden z pierwszych, o ile nie pierwszy, który



MATERIAŁ PRASOWY

**LUKASZ CHRUSCIEL**

radca prawny, partner w kancelarii **Raczkowski Paruch**

nakazuje ZUS spojrzeć na fundusz jako spójny system. Dotychczas w orzecznictwie brak było takiego podejścia do ZFŚS. Czy można ten wyrok uznać za światło w tunelu? Wydaje się, że tak, ale trzeba wyraźnie podkreślić, iż może się on okazać pomocny tylko dla tych pracodawców, którzy działalność socjalną prowadzą zgodnie z przepisami i rzeczywiście uwzględniają kryteria socjalne przy wypłacie świadczeń. A to wiąże się z kolei z tym, że musieliby oni wykazywać, iż przyznają świadczenia zgodnie z zasadą, że im trudniejsza sytuacja pracownika, tym większy łączny pakiet świadczeń, i na odwrót – im łatwiejsza, tym pakiet mniejszy.

Sąd apelacyjny w omawianym wyroku odniósł się także do tego, jaki dochód (tj. ten na członka rodziny deklarowany przez pracownika czy ten osiągany przez niego

u pracodawcy) należy brać pod uwagę, ustalając kryteria socjalne. Jaki jest z tym problem w praktyce?

Problem wynika z tego, że ustawa nie definiuje, czym jest sytuacja materialna. ZUS i część orzecznictwa przyjmują, że jest to dochód na członka rodziny, uznając, że dzielenie świadczeń według dochodu pracownika u pracodawcy jest nieprawidłowe. Sąd apelacyjny wskazał, że również dzielenie według dochodu pracownika u pracodawcy może być prawidłowe. Każda z tych metod ma swoje plusy i minusy. Zaczniemy od tej, że to pracownik deklaruje dochód na członka rodziny, a pracodawca na tej podstawie rozdziela świadczenia z funduszu. Nie zawsze jednak informacje podane przez podwładnego są prawdziwe. Aby uzyskać wyższe świadczenia, pracownicy np. celowo nie wykazują dodatkowych dochodów albo zaniżają dochody swojego małżonka.

Czy pracodawca ma jakkolwiek możliwość zweryfikowania tych danych?

Wszystko zależy od treści regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Jeżeli pracodawca nie zamieścił w nim postanowień co do tego, że może żądać np. PIT małżonka pracownika, to w praktyce weryfikacja danych jest niemożliwa, a tym samym bardzo trudno byłoby pociągnąć takiego pracownika do odpowiedzialności. Nawet jednak weryfikacja PIT nie gwarantuje, że dochód zadeklarowany w oświadczeniu odpowiada dochodowi rzeczywistemu – w PIT nie ma

choćby dochodów osiągniętych z pracy na czarno czy otrzymywanych od członków rodziny pracujących za granicą.

To może druga możliwość, tj. uwzględnianie dochodu uzyskiwanego u pracodawcy, jest bardziej wiarygodna?

Z pewnością dochód uzyskiwany u pracodawcy jest wartością rzeczywistą, a nie deklarowaną. Jednak może się wydawać mniej sprawiedliwy. Dla przykładu wyobraźmy sobie, że dwaj pracownicy otrzymują takie samo wynagrodzenie, więc ich dochód uzyskiwany u pracodawcy będzie taki sam, ale jeden z nich nie ma dzieci, a drugi ma ich czworo, w tym dwoje niepełnosprawnych. A ta okoliczność znacznie wpływa na jego sytuację socjalną. I dlatego w takim przypadku powinniśmy wziąć pod uwagę komplementarność funduszu, na którą zwraca uwagę sąd apelacyjny. Jeżeli bowiem taki pracownik otrzymał zapomogę, która odziewa na jego trudną sytuację życiową, oraz bony dla dzieci, które odpowiadają na jego trudną sytuację rodzinną, to nie sposób uznać, że pakiet świadczeń, który otrzymał, nie został przyznany według kryteriów socjalnych.

Rozdzielanie świadczeń socjalnych wydaje się być skomplikowanym procesem. Jakie środki powinien podjąć pracodawca?

Po pierwsze nie sposób wymagać, aby fundusz był dzielony z aptekarską precyzją. Gdyby pracodawca miał badać w szczegółach wszystkie elementy sytuacji socjalnej pracowników, to musiał-

by utworzyć dodatkową komórkę zatrudniającą wielu pracowników, zajmującą się tylko funduszem. Sąd apelacyjny zwrócił uwagę, że nie można wymagać od pracodawców tworzenia takich rozbudowanych struktur. To w oczywisty sposób wpływa na ich pozycję konkurencyjną, a w ostateczności może prowadzić do rezygnacji z tworzenia funduszu. Oczywiście nie oznacza to zezwoleń na dzielenie funduszu w sposób dowolny i oderwany od kryteriów socjalnych. Niemniej niektóre świadczenia mogą być wypłacane według progów i po uproszczonym badaniu sytuacji pracowników.

W jakim zakresie ZUS powinien badać funkcjonowanie funduszu u pracodawcy?

ZUS powinien przede wszystkim przeciwdziałać wykorzystywaniu funduszu jako sposobu na obchodzenie obowiązków zapłaty składek na ubezpieczenia społeczne. Jeżeli zatem pracodawca wypłaca z funduszu premie, czyli świadczenia należne na podstawie wyników pracy, a nie wynikające z sytuacji socjalnej, to organ rentowy powinien interweniować. Natomiast jeżeli pracodawca ewidentnie realizuje cele socjalne, ale robi to według ZUS w sposób nieprawidłowy, bo np. nie zbiera oświadczeń pracowników na piśmie, to nie powinno to być w moim przekonaniu powodem „karanii” pracodawców składkami. O konieczności unikania „karanii” wspomina również sąd apelacyjny. © P