

WYROK

Bonusy dla pracowników bez składek na ZUS.

Sędziowie zaczęli krytycznie patrzeć na pazerność ZUS, który ściągał miliony złotych od pomocy, jakiej firmy udzielały najbiedniejszym pracownikom. ➔C5

Bonusy dla pracowników bez składek na ZUS

WYROK | Sędziowie zaczęli krytycznie patrzeć na pazerność ZUS, który ściągał miliony złotych od pomocy, jakiej firmy udzielały najbardziej potrzebującym pracownikom.

MATEUSZ RZEMEK

Sąd Apelacyjny w Białymstoku rozpatrzył ostatnio kilka spraw jednej firmy z Pomorza. Dzięki temu firma zaoszczędzi miliony złotych, które ZUS chciał ściągnąć jako składki od dofinansowania wczasów pod gruszą, wyjazdów na kolonie dzieci pracowników, wsparcia na rekreację, zasiłki socjalne i talony na zakupy świąteczne. Korzystne orzeczenia pozwolą też zakończyć ponad tysiąc innych procesów.

Jakie zarobki?

ZUS kwestionował, że dopłaty do wczasów pod gruszą czy dofinansowanie do rekreacji zależały wyłącznie od wysokości zarobków pracownika w tej firmie. Zdaniem ZUS zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wysokość przyznawanych z funduszu świadczeń ma mieć związek z sytuacją życiową, rodzinną i materialną pracownika. Prac-

odawca powinien za każdym razem zbierać informacje o zarobkach małżonka i liczbie jego dzieci, by określić średni wskaźnik zarobków w rodzinie. Taka praktyka była stosowana w tej firmie na cele wypłaty dodatków na wczasy dziecka czy zasiłków socjalnych.

Zdrowy rozsądek góra

Zgodnie z wyrokami SA w Białymstoku z 13 maja 2015 r. (III AUa 42/15; III AUa 43/15 i III AUa 514/15) przedsiębiorca nie musi badać tak skrupulatnie sytuacji materialnej rodziny pracownika i może oprzeć się wyłącznie na wskaźniku jego dochodów osiągniętych w tej firmie. Zdaniem sędziów przy ocenie systemu wspierania pracowników ZUS powinien brać pod uwagę całokształt należnych im świadczeń, a nie tylko jedno z nich i na tej podstawie kwestionować te wypłaty. Nie ma więc znaczenia, że wszyscy dostali takie same dofinansowania, jeśli pracownicy np. z niepełnosprawnym

OPINIA

Łukasz Czuściel

radca prawny,
partner kierujący Biurem **Kancelarii Raczkowski Paruch** w Katowicach



MATERIAŁY PRASOWE

DLA „RZ”

Bardzo się cieszę, że udało nam się zmienić decyzje ZUS, gdyż całkowite jego roszczenia do tej firmy przekraczały 10 mln zł. Najważniejsze jest zaś to, że sądy zaczynają zmieniać podejście do praktyki ZUS nastawionej tylko na ściągnięcie dodatkowych składek. Tym bardziej że ten pracodawca naprawdę starał się wspierać pracowników w najtrudniejszej sytuacji. Zarzuty ZUS dotyczyły zaś m.in. tego, że powinien zbierać jeszcze więcej informacji o ich sytuacji materialnej. W ten sposób można podważyć każdy system wspierania pracowników. Na szczęście Sąd Apelacyjny w Białymstoku stwierdził, że pracodawca zatrudniający kilka tysięcy osób nie ma obowiązku tworzenia wyspecjalizowanej komórki złożonej z kilkudziesięciu osób, która będzie działać wyłącznie na potrzeby funduszu. Bo obsługa takiego systemu byłaby bardzo kosztowna. Ważne jest, by system przyznawania świadczeń gwarantował osiągnięcie celów socjalnych. To prawdziwy przełom.

dzieckiem dostali dodatkowe świadczenie.

– Obawiam się, że kilka wyroków nie zmieni postępowania ZUS – komentuje Grzegorz Baczewski, ekspert konfederacji Lewiatan. – Dlatego nadal postulujemy o nowelizację,

k która uprości przepisy i odbierze ZUS możliwość swobodnego ich interpretowania. ©P

masz pytanie, wyślij e-mail do autora

m.rzemek@rp.pl