

DAMIAN WĄSIK

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

– Collegium Medicum w Bydgoszczy

Głosa do wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 2 października 2013 r. III AUa 510/13

Teza. Pracodawca administrujący środkami ZFŚS 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. Podział środków tego funduszu między uprawnionych musi odbywać się według kryterium socjalnego, co wyklucza zasadę równości. Tym samym pracodawca-płatnik składek administrując Funduszem, nie może tego czynić z pominięciem ustawy i w konsekwencji przez swoje działania uszczuplać zasobów tego funduszu, nawet jeśli odbyłoby się to przy pełnej aprobacie przedstawicieli związków zawodowych. Reasumując: *de lege lata* należy stwierdzić, że prawidłowe jest uznanie, iż kwestia winy za opóźnienia w uiszczaniu należnych składek nie ma wpływu na obowiązek opłacenia odsetek za zwłokę od zaległości składkowych.

W glosowanym orzeczeniu Sąd Apelacyjny w Łodzi zobligowany był rozstrzygnąć zasadność wątpliwości organu rentowego dotyczących socjalnego charakteru świadczeń przyznanych przez pracodawcę zainteresowanym pracownikom, tj. dofinansowania do wypoczynku letniego, umorzenia pożyczek i tzw. bonów świątecznych, sfinansowanych w całości z środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (dalej: ZFŚS). Problem ten przybierał jednakże szerszy kontekst, mianowicie kiedy świadczeniom przyznawanym pracownikom z ZFŚS można odmówić charakteru socjalnego, a co za tym idzie, kiedy powstaje obowiązek odprowadzenia od nich składek na ubezpieczenia społeczne.

W stanie faktycznym przedmiotowej sprawy u pracodawcy-płatnika składek obowiązywał regulamin ZFŚS, w którym określono zasady i warunki przyznawania świadczeń socjalnych pracownikom odwołującego. W regulaminie wśród świadczeń socjalnych, które mogą zostać przyznane pracownikom, przewidziano m.in. dofinansowanie wczasów pracowniczych krajowych lub zagranicznych, świadczenia rzeczowe dla pracowników z okazji świąt Bożego Narodzenia i Wielkanocy, a także pożyczki mieszkaniowe. Jednocześnie w regulaminie zaznaczono, że przyznanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, a pomoc może być udzielona po upływie pełnego roku kalendarzowego pracy w przedsiębiorstwie. Przy przyznawaniu świadczeń w ramach działalności socjalnej uwzględniano w pierwszej kolejności następujące kryteria: sytuację życiową, rodzinną i materialną, uciążliwe warunki pracy, staż pracy u płatnika, częstotliwość korzystania z ZFŚS. Ponadto w regulaminie zastrzeżono, że w uzasadnionych przypadkach niespłacona pożyczka na cele mieszkaniowe może być umorzona w całości lub części.

W toku przeprowadzonej w ww. przedsiębiorstwie kontroli organu rentowego ustalono, że pracodawca wypłacił swoim pracownikom dofinansowanie do wypoczynku letniego, w tym 8 osobom wypłacono z tego tytułu po 150 zł, a 174 osobom po 180 zł. Ponadto pracodawca umorzył wszystkim pracownikom przyznaną im pożyczkę mieszkaniową. Pracodawca umorzył przedmiotowe pożyczki nie tylko tym pracownikom, którzy złożyli stosowne wnioski, ale także osobom, które nie były już pra-

cownikami (w 12 przypadkach pożyczka ta została umorzona w związku ze zgonem beneficjenta). Co więcej, płatnik przyznawał pracownikom bony z okazji świąt Bożego Narodzenia i świąt wielkanocnych, a wartość tych bonów dla każdego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę była zasadniczo jednakowa. Symboliczne zróżnicowanie kwot bonów zależało w sporadycznych przypadkach jedynie od tego, do której grupy zawodowej został zakwalifikowany dany beneficjent, a także jaki wymiar etatu oraz jaki okres przepracował w danym roku kalendarzowym pracownik. Pracodawca-płatnik przy przyznawaniu pracownikom tzw. bonów świątecznych o jednakowej wartości, przy podejmowaniu decyzji o wyrażeniu zgody na umorzenie w całości pożyczki mieszkaniowej oraz przy przyznawaniu dofinansowania do wypoczynku letniego w jednakowej wysokości nie otrzymał, ani też nie żądał od beneficjentów podania informacji umożliwiających przeprowadzenie indywidualnej analizy sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej każdego z tych pracowników. Podejmując decyzje o przyznaniu spornych świadczeń wszystkim pracownikom w jednakowej wysokości, kierował się tym, że uprawnieni do tych świadczeń otrzymywali z tytułu stosunku pracy łączącego ich z odwołującym wynagrodzenia w zbliżonej do siebie wysokości, poniżej średniej krajowej. Przyznawanie tych świadczeń miało w intencji pracodawcy zrekompensować niskie płace zatrudnionych przez niego osób i było zgodne z postulatami związków zawodowych.

Od wydanej w wyniku kontroli ZUS decyzji o obowiązku obliczenia i odprowadzenia składek na ubezpieczenia społeczne od ww. świadczeń pracodawca-płatnik złożył odwołanie do sądu w trybie art. 477⁹ kodeksu postępowania cywilnego¹. Wyrokiem z dnia 19 lutego 2013 r.² Sąd Okręgowy w Łodzi oddalił odwołania. Zaskarżony przez pracodawcę wyrok sądu I instancji utrzymał w mocy SA w Łodzi wyrokiem z dnia 2 października 2013 r.³, oddalając apelację jako bezzasadną.

W uzasadnieniu ww. wyroku SA w Łodzi dokonał kilku trafnych spostrzeżeń, uzupełniających dotychczasowe orzecznictwo w zakresie

¹ Ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 101 ze zm.).

² VIII U 3934/12, niepubl.

³ III AUa 510/13, Portal orzeczeń sądów powszechnych, <http://orzeczenia.ms.gov.pl>.

problematyki „oskładkowania” tzw. pozornych świadczeń socjalnych. Jednocześnie glosowany wyrok potwierdza, że w praktyce funkcjonowania zakładów pracy nadal istnieje problem zachowania kryteriów socjalnych przy dystrybucji świadczeń na rzecz pracowników, ich właściwej kwalifikacji, a nawet tworzenia regulaminów ZFŚS.

Na podstawie rozważań SA w Łodzi i aktualnej linii orzeczniczej sądów powszechnych w sprawach ubezpieczeniowych wyszczególnić można najważniejsze zasady przyznawania świadczeń socjalnych. Z jednej strony ułatwi to pracodawcom sprawną, rzetelną ocenę specyfiki udzielanych świadczeń, z drugiej natomiast pomoże uniknąć najczęściej powielanych błędów, skutkujących kwestionowaniem przez ZUS decyzji pracodawców w przedmiocie wydatkowania świadczeń.

Na wstępie przypomnieć należy, że w myśl art. 16 kodeksu pracy⁴ pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Zgodnie z §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 rentowe⁵, wydanego na mocy art. 21 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych⁶, podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody stanowiące świadczenia finansowane ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych⁷ przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Słusznie w orzecznictwie sądowym podnosi się, że świadczenia wypłacane z ZFŚS nie konwenują z odpłatnością za pracę, natomiast stanowią realizację postulatu ochrony interesów socjalnych pracowników

⁴ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. (tekst jedn. Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 ze zm., dalej: k.p.).

⁵ Dz.U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.

⁶ Tekst jedn. Dz.U. z 2013 r., poz. 1442 ze zm.

⁷ Tekst jedn. Dz.U. z 2012 r., poz. 592 ze zm.

(art. 16 k.p. i art. 94 pkt 8 k.p.). Podobnie zwolnienie tych należności z obowiązku składowego zostało podyktowane brakiem związku pomiędzy przychodem a realizacją zatrudnienia w ramach stosunku pracy. Znaczy to tyle, że cecha ta może być miarodajna w procesie kwalifikacji⁸.

Przepis art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wprowadza tzw. regułę wydatkowania środków Funduszu z zachowaniem kryterium socjalnego. Respektowanie wspomnianej reguły sprowadza się przede wszystkim do zachowania następujących zasad przyznawania pracownikom świadczeń z ZFŚS:

1. Zakaz uzależniania przyznania pracownikowi świadczenia z ZFŚS od warunków wynagrodzenia – wyników i jakości wykonywanej pracy. Bezsprzecznie trafnym jest wniosek SA w Łodzi poczyniony w głosowanym orzeczeniu, że o wyłączeniu oskładkowania nie decyduje to, czy dane świadczenie zostało wypłacane z odpowiedniego Funduszu, ale to, czy jest to zgodne z ustawą o ZFŚS oraz wydanego na podstawie art. 8 ust. 2 tej ustawy regulaminu. W orzecznictwie ugruntowane jest stanowisko, iż jedynie te działania, które podejmowane są w interesie pracowników, a nie pracodawcy mieszczą się w ustawowym pojęciu „zakładowa działalność socjalna”⁹.
2. Zakaz finansowania świadczeń związanych *stricto* z zatrudnieniem pracownika. Chodzi tu przede wszystkim o niedopuszczalność finansowania takich świadczeń jak: polisy ubezpieczeniowe, zakwaterowanie, dowóz do pracy, wyżywienie czy wreszcie składki na ubezpieczenie społeczne¹⁰. Nie ma natomiast przeszkód, by pracodawca finansował z ZFŚS wycieczki, pikniki, festyny, imprezy sportowo-kulturalne i inne podobne formy działalności socjalnej¹¹. Działalność socjalna pracodawcy nie ogranicza się bowiem jedynie do

⁸ Por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 14 stycznia 2014 r., III AUa 724/13, LEX nr 1415794.

⁹ Por. wyroki SA w Szczecinie: z dnia 11 października 2012 r., III AUa 567/12, LEX nr 1322050 oraz z dnia 17 stycznia 2013 r., III AUa 653/12, LEX nr 1289803.

¹⁰ Por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 października 2013 r., III AUa 1313/12, LEX nr 1391965.

¹¹ Por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 października 2013 r., III AUa 1312/12, LEX nr 1391964.

udzielania ulgowych usług i świadczeń z ZFŚS i może on również zaspokajać zbiorowe potrzeby zatrudnionych, organizując ww. masowe imprezy. Taki przejaw aktywności zakładu pracy co prawda nie uzasadnia stosowania kryterium socjalnego (sprzeciwiałoby się to istocie tego typu świadczeń), niemniej jednak stanowi rodzaj rekreacji czy wypoczynku, a więc mieści się w pojęciu działalności socjalnej pracodawcy¹². Gdyby jednak w ramach takich usług przewidziano na rzecz uczestników dodatkowo ulgowe świadczenia (usługi), to powinny one zostać uzależnione od kryterium socjalnego¹³.

3. Obowiązek respektowania kryteriów socjalnych przyznawania świadczeń. Pracodawca może wydatkować świadczenia z ZFŚS na różne cele, wśród których wymienić należy chociażby usługi świadczone na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialno-rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych stosowną w tym względzie umową¹⁴. Trafnie wskazuje SA w Łodzi w glosowanym wyroku, że środki z ZFŚS mają łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin i wyrównywać sytuację bytową, socjalną pracowników, a zatem muszą istnieć obiektywne i sprawdzalne kryteria oceny tej sytuacji. Mają one być także przyznawane według sytuacji życiowo-rodzinno-materialnej osoby uprawnionej, co oznacza, że pracodawca jest zobowiązany do dokonania ustaleń w tym zakresie. Wykluczone jest zatem przyznawanie ulgowych usług i świadczeń z Funduszu ogółowi zatrudnionych w tej samej wysokości, według zasady „każdemu po równo”.
4. Zakaz wartościowania kryteriów socjalnych: sytuacji życiowej, rodzinnej czy materialnej. Pamiętać należy, że kryteria te są niez-

¹² Por. wyroki SA w Poznaniu: z dnia 25 września 2013 r., III AUa 278/13, LEX nr 1386184 oraz z dnia 11 lipca 2013 r., III AUa 274/13, LEX nr 1356630.

¹³ Por. wyrok SA w Lublinie z dnia 3 lipca 2013 r., III AUa 448/13, LEX nr 1353767.

¹⁴ Por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 2 lipca 2013 r., III AUa 44/13, LEX nr 1339297.

leżne od siebie i nie konkurują ze sobą. Tym samym w świetle ustawy o ZFŚS niedopuszczalna jest gradacja ww. kryteriów przy przyznawaniu świadczeń socjalnych¹⁵. Niezależnie od tego pamiętać należy o obowiązku stosowania reguły, wedle której „im gorsza jest sytuacja wnioskodawcy, tym wyższe powinno być świadczenie”¹⁶. Kluczowe znaczenie ma w tym względzie autonomia pracodawcy w określaniu progów dochodowych osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS, o ile uwzględnia on kryteria socjalne dystrybucji świadczeń. Organ rentowy nie może w takiej sytuacji narzucać pracodawcy bardziej właściwych progów dochodowych¹⁷.

5. Indywidualne rozpatrywanie wniosków. Oznacza to, że każdy wniosek pracownika o przyznanie danego świadczenia ujętego w regulaminie ZFŚS powinien być rozpatrywany z uwzględnieniem szczególnych warunków podmiotowych i przedmiotowych wnioskodawcy, przy zachowaniu procedur ujętych w obowiązującym w danym zakładzie pracy regulaminie ZFŚS¹⁸. W niektórych przypadkach kwestionowane przez ZUS mogą być np. udzielanie pożyczek na cele mieszkaniowe osobom, które nie uregulowały poprzedniego zadłużenia, i wypłata świadczeń na podstawie niekompletnych wniosków, tj. takich, które nie zawierają adnotacji o stanie zadłużenia beneficjenta lub nie były przedmiotem opiniowania przez Komisję Socjalną danego zakładu pracy. Niedopuszczalna jest również praktyka tzw. rezerwacji miejsc w kolejce po udzielenie pożyczki na cele mieszkaniowe, jeśli jednym z kryteriów dystrybucji świadczeń jest kolejność składania wniosków (np. z uwagi na ograniczone środki finansowe). Słusznym jest wniosek poczyniony przez SA w Łodzi w glosowanym orzeczeniu, że zastosowanie kryterium socjalnego przyznawania

¹⁵ Por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 14 stycznia 2014 r., III AUa 711/13, LEX nr 1415789.

¹⁶ Por. wyrok SA w Białymstoku z dnia 27 sierpnia 2013 r., III AUa 207/13, LEX nr 1362650.

¹⁷ Por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 16 stycznia 2013 r., III AUa 943/12, LEX nr 1292792.

¹⁸ Por. wyrok SA w Gdańsku z dnia 3 grudnia 2013 r., III AUa 1539/13, LEX nr 1427998.

świadczeń, do czego zobowiązany jest płatnik-pracodawca, wymaga przy podejmowaniu decyzji o przyznaniu oraz określeniu wysokości spornych świadczeń, dokonania w stosunku do każdego uprawnionego pracownika indywidualnej oceny jego sytuacji życiowej, rodzinnej i majątkowej, a w przypadku umorzenia pożyczki mieszkaniowej ustalenia, czy zachodzi uzasadniony przypadek dla dokonania takiej czynności. Samo zaliczenie do grona osób uprawnionych do korzystania ze środków funduszu nie gwarantuje jeszcze uzyskania świadczeń socjalnych, albowiem Fundusz nie jest ogólnie dostępny dla wszystkich uprawnionych osób. Świadczenia z Funduszu uzyskują ci pracownicy, których sytuacja socjalna jest najgorsza, a ci, których sytuacja życiowa, rodzinna i materialna została uznana za dobrą, mogą otrzymać z tego Funduszu świadczenia w niższej wysokości lub w ogóle ich nie otrzymać. Płatnik, jako pracodawca, musi zatem poznać sytuację życiową, rodzinną i majątkową uprawnionych do korzystania z indywidualnych świadczeń socjalnych, ażeby w ogóle mógł prawidłowo rozdzielać sporne świadczenia. W związku z tym pracodawca był uprawniony do zbierania informacji o sytuacji materialno-życiowej pracowników. Zdaniem SA w Łodzi bez znaczenia jest przy tym okoliczność, wedle której sytuację socjalną pracowników znają np. przedstawiciele związków zawodowych wchodzący w skład Komisji do rozpoznawania wniosków o przyznanie świadczeń z ZFŚS.

6. Rzetelność w ocenie sytuacji socjalnej pracowników i adekwatność gromadzenia tych informacji. Rzetelność w ocenie informacji o sytuacji socjalnej beneficjenta świadczeń z ZFŚS rozumieć należy jako dokładną, sumienną analizę treści przedkładanych wniosków i dokumentacji, sprawiedliwą, budzącą zaufanie, opartą na jasnych, przejrzystych i powszechnie znanych kryteriach weryfikację zawartych tam informacji, udzielanie niezbędnej pomocy w kompletowaniu wniosków, a także na zrozumiałym uzasadnieniu decyzji odmownej lub decyzji tylko w części uwzględniającej wnioski o przyznanie świadczeń. Słusznie w glosowanym wyroku SA w Łodzi zauważył, że niedopuszczalne jest zakładanie *a priori* trudnej sytuacji

finansowej wszystkich pracowników, albowiem brakuje w tym niezbędnej indywidualizacji położenia każdego z pracowników. O ile bowiem każdy z pracowników może mieć porównywane zarobki, o tyle trudno z góry uznać, by każdy miał zbliżoną sytuację majątkowo-rodzinną. Adekwatność w gromadzeniu informacji o pracowniku sprowadza się natomiast do celowości pozyskiwania danych na temat jego ogólnej sytuacji bytowej, co wyznacza zakres przedmiotowy takich danych, i możliwości ich wykorzystania, a zatem wyłącznie w celu oceny zasadności złożonego wniosku. W orzecznictwie sądowym słusznie podnosi się, że pracodawca ma prawo domagać się od pracownika udzielania informacji, a odmowa ich udzielenia może skutkować nieprzyznaniem świadczenia (jeśli stanowi tak regulamin) bądź też skutkować przyznaniem świadczenia w najniższej wysokości¹⁹. Przy ocenie sytuacji materialnej pracownika należy brać pod uwagę dochody pracownika osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem²⁰. Trafną jest uwaga poczyniona przez SA w Łodzi, że nie jest istotna metodologia pozyskania danych o sytuacji pracownika, albowiem pracodawca może tego np. w oparciu o wysokość średniego dochodu na jednego członka rodziny lub poprzez zobowiązanie ubiegającego się o świadczenie pracownika do złożenia oświadczenia bądź wniosku, w którym znajdą się wszystkie niezbędne informacje dotyczące sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej tego pracownika. Ważne jest natomiast, aby przed przyznaniem świadczenia z Funduszu pracodawca rzeczywiście uzależnił samo przyznanie świadczenia, a następnie jego wysokość, od sytuacji socjalnej pracownika. Na marginesie jedynie wspomnieć wypada, że niedopuszczalnym jest weryfikacja przez pracodawcę, na co pracownik przeznaczył środki z ZFŚS poprzez zobowiązanie go np. do przedstawienia faktur, paragonów i rachunków za zakupione towary

¹⁹ Por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 14 lutego 2013 r., III AUa 724/12, LEX nr 1322689.

²⁰ Por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 1 października 2013 r., III AUa 1371/12, LEX nr 1386171.

lub usługi czy nawet składania oświadczeń na tę okoliczność²¹. Praktyki takiej nie może uzasadniać argumentacja pracodawcy, że pozyskane w ten sposób informacje posłużą do rozpatrywania zasadności przyznania pracownikowi świadczeń socjalnych w przyszłości lub wpłyną na określenie wysokości tych świadczeń.

²¹ Por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 12 lutego 2013 r., III AUa 725/12, LEX nr 1324776.