

## Uczniowie praktycznej nauki zawodu a Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych

(...) Zakład dokonuje odpisów na ZFŚS na uczniów zatrudnionych w celu praktycznej nauki zawodu (...) W jaki sposób ustalić dochody ucznia mającego np. 17 lat? Czy uczniowie muszą przedkładać oświadczenia o dochodach rodziców? Czy można pominąć kryterium dochodowe przy przyznawaniu świadczeń z ZFŚS w odniesieniu do uczniów zatrudnionych w celu praktycznej nauki zawodu? Czy można uzależnić świadczenie od klasy, do której należy uczeń (np. wyższe świadczenia dla uczniów z klasy II)?



m.jaszewski@tygodniksolidarnosc.com

Zastrzeżeniem przepisów szczególnych, do pracowników młodocianych (w tym zatrudnionych w celu praktycznej nauki zawodu) należy stosować przepisy kodeksu pracy odnoszące się do ogółu pracowników.

Uczniowie praktycznej nauki zawodu zatrudnieni na podstawie umów o pracę mają prawo korzystać z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych tak, jak pozostali pracownicy (art. 2 pkt 5 ustawy z 4.03.1994 r. o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych). Art. 5 ust. 2a ustawy stanowi, że wysokość odpisu podstawowego na ZFŚS na jednego pracownika młodocianego wynosi w pierw-

szym roku nauki 5 proc., w drugim roku nauki 6 proc., a w trzecim roku nauki 7 proc. przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego (będącego podstawą ustalenia odpisu).

W myśl art. 8 ust. 1 ustawy „przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu”. Oznacza to, że nie ma podstaw prawnych do rezygnacji z kryterium socjalnego, w stosunku do którejkolwiek z grup uprawnionych, gdyż stanowiłoby to naruszenie ustawy. Nie można więc uzależnić wysokości świadczeń przyznawanych z ZFŚS od klasy,

do której uczeń uczęszcza, gdyż nie jest to kryterium socjalne.

Ustawa nie określa natomiast, w jaki sposób należy ustalać sytuację życiową, rodziną i materialną uprawnionego. W zależności od decyzji pracodawcy i związków zawodowych regulamin ZFŚS może więc przewidywać surowsze lub łagodniejsze zasady dokumentowania sytuacji socjalnej. Kryterium dochodowe stosuje się, gdyż pozwala ono – w powiązaniu ze stanem rodzinnym danej osoby – w możliwie obiektywny, porównywalny sposób ustalić jej potrzeby. Teoretycznie możliwa byłaby rezygnacja z tego kryterium, to jednak prowadzi do rozdzielania środków ZFŚS „po-

rowno” a takie postępowanie nie byłoby zgodne z ustawą. Można jednak przyjmować dodatkowe kryteria uzupełniające (do podwyższonych świadczeń może uprawniać np. choroba, ciężka sytuacja rodzinna itp.). Decyzja odnośnie wymogów formalnych stosowanych wobec ubiegających się o pomoc z ZFŚS należy do pracodawcy i związków zawodowych, którzy wspólnie uzgadniają treść regulaminu ZFŚS, określając: zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń oraz zasady przeznaczania środków Funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS). ■

## Wynagrodzenie za pracę i rozwiązanie umowy

**Mariusz B. (Warszawa):** Byłem zatrudniony w spółce wydawniczej na podstawie umowy o pracę ze stycznia tego roku. Spółka popadła w kłopoty finansowe i nie wypłaciła mi wynagrodzenia za kwiecień i maj oraz honorariów autorskich, które są związane z umową. Ponieważ chciałem szybko zmienić pracę a pracodawca nie miał nic przeciwko temu, podpisaliśmy porozumienie o rozwiązaniu umowy ze skutkiem na koniec sierpnia. Niestety, zrobiłem błąd, bo z porozumienia wynika, że zrzekam się wszelkich roszczeń wobec pracodawcy. Czy mogę mimo to dochodzić niewypłaconego mi wynagrodzenia za pracę?

Zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się wynagrodzenia za pracę. Potwierdza to także orzecznictwo sądowe, np. wyrok SN 3.02.2006 r. (II PK 161/05): „Z art. 84 k.p. wynika zakaz nie tylko całkowitego, lecz także częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pra-

cownika”. W pewnych sytuacjach pracownik może zrezygnować z dochodzenia określonych roszczeń w drodze ugody, jednak w zasadzie ugody mogą być objęte tylko te roszczenia, które są wątpliwe lub sporne.

Ponieważ w opisanym przypadku Pańskie roszczenia nie są (jak wynika z kontekstu) wątpliwe ani sporne i nie były przedmiotem ugody, zrzeczenie się ich jest bezwzględnie nieważne jako sprzeczne z ustawą

(art. 84 w zw. z art. 300 k.p.). Mogą one być dochodzone na zasadach ogólnych.

Proponuję złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Pracodawcy grożą sankcje, gdyż niewypłacenie pracownikowi wynagrodzenia za pracę w ustalonym terminie jest wykroczeniem karanym grzywną do 1000 do 30 000 zł (art. 282 § 1 pkt 1 k.p.). Inspektor PIP może wystawić nakaz wypłaty wynagrodzenia, którego niewykonanie jest również wykroczeniem

podlegającym takiej samej karze (art. 283 § 2 pkt 7 k.p.). Niezależnie od powyższego, proponuję – po wystosowaniu do pracodawcy wezwania do zapłaty – złożyć w sądzie pracy pozew o wydanie nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym (konieczna będzie pomoc prawnika, gdyż pozew taki jest sformalizowany, jednak postępowanie trwa wielokrotnie krócej). W praktyce skuteczny będzie ten środek prawny, który zadziała szybciej. ■