

Korzystanie ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych

W numerze 8 Tygodnika opisane zostały zasady tworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych – kiedy pracodawca musi go utworzyć, kiedy może tego nie czynić, a także kiedy przepisy dopuszczają wypłacanie świadczenia urlopowego. Równie ważną kwestią jest sposób korzystania z tego Funduszu. Zgodnie ze swoją nazwą ZFŚS jest pewną pulą środków pieniężnych, które pracodawca jest zobowiązany wydać w sposób przewidziany w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Jest to o tyle ważne, że zgodnie z art. 8 ust. 3 tej ustawy w przypadku wydatkowania środków Funduszu niezgodnie z jej przepisami związkom zawodowym przysługuje roszczenie m.in. o zwrot Funduszowi należnych środków. Ażeby wskazać prawidłowy sposób wykorzystania ZFŚS, należy omówić to zagadnienie z kilku różnych stron. Podstawowe pytania, na które trzeba udzielić w tym zakresie odpowiedzi to: kto i na jakich zasadach może korzystać z Funduszu oraz jakie świadczenia mogą być przez Fundusz finansowane.

Kto ma prawo do świadczeń?

Zgodnie z art. 2 ust. 5 ustawy uprawnieni są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał prawo do korzystania ze świadczeń Funduszu. Zapis ten oznacza, iż osoby wchodzące w skład tej kategorii (tzn. osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS) stanowią jednolitą grupę. Innymi słowy szczególnie w świetle braku odmiennych regulacji ustawodawca nie rozróżnia uprawnień do korzystania z Funduszu w zależności od tego czy osoba jest pracownikiem, czy też nie, o ile tylko mieści się w zakresie pojęcia wskazanego w art. 2 ust. 5. Warto zwrócić uwagę, iż szczególnie w art. 8 ustawy, w którym mowa o zasadach korzystania z ZFŚS mówi się o całej kategorii osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS, a nie, np. o pracownikach. Reasumując, ustawa o ZFŚS przyznaje dokładnie takie same uprawnienia do korzystania z wszelkich form, jakimi posługuje się Fundusz, emerytom i rencistom (oraz członkom ich rodzin), jak pracownikom i członkom ich rodzin.

Co więcej takie sformułowanie należy odczytywać w ten sposób, że wskazany w nim katalog osób nie może być przez pracodawcę ograniczony, a więc osoby te zawsze będą upoważnione do korzystania ze środków ZFŚS. Z drugiej zaś strony, zwrot „inne osoby, którym pracodawca przyznał prawo korzystania ze świadczeń socjalnych” oznacza, że katalog ten może zostać rozszerzony w regulaminie ustalonym wspólnie z zakładową organizacją związkową, np. o osoby świadczące usługi na podstawie umów cywilnych.

Kryteria przyznawania świadczeń

Kolejną kwestię stanowi określenie zasad przyznawania świadczeń finansowanych z ZFŚS. Podstawową rolę pełni tutaj art. 8 ust. 1 ustawy, który wyraźnie wskazuje przesłanki decydujące o możliwości uzyskania ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu. Zgodnie z tym przepisem są to: sytuacja życiowa, rodzinna i materialna (tzw. kryteria socjalne). Tak określone kryteria stanowią katalog zamknięty, co niesie ze sobą

dwojakiego rodzaju konsekwencje. Po pierwsze oznacza to, iż żadne inne okoliczności, a więc np. staż pracy, zajmowane stanowisko itp., nie powinny być brane pod uwagę. Po drugie nie można przyznawać świadczeń z ZFŚS z pominięciem tych kryteriów. Przyznanie świadczenia w takiej samej wysokości określonej grupie osób uprawnionych stwarza domniemanie, że kryteria socjalne nie zostały uwzględnione (należy w tym miejscu dodać, że oceniając sytuację materialną, życiową i rodzinną, powinno się brać również pod uwagę dochody pracownika osiągnięte poza zakładem pracy, a także dochody członków rodziny, pozostających we wspólnym gospodarstwie z pracownikiem, co wynika z szerokiego ujęcia kryteriów socjalnych).

O wadze przestrzegania powyższych kryteriów wielokrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. Przykładowy w tym względzie może być np. wyrok z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 579/2000 (OSNP 2003/14/331), zgodnie z którym pracodawca administrujący środkami Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu.

Zagadnienie to ma o tyle doniosłe znaczenie, że w praktyce bardzo często zasady te nie są przestrzegane. Pracodawcy, często za przyzwoleniem pracowników, przyznają świadczenia z Funduszu w równej wysokości wszystkim pracownikom, np. w postaci bonów towarowych, czy też paczek świątecznych. Należy podkreślić, iż zgodnie ze spostrzeżeniem zawartym na wstępie związkom zawodowym przysługuje roszczenie o zwrot Funduszowi tak wydatkowanych środków. W takiej sytuacji, zgodnie z wyrokiem SN z dnia 16 sierpnia 2005 r. I PK 12/2005 (OSNP 2006/11-12/182) sprawa o zwrot Zakładowemu Funduszowi Świadczeń Socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy jest sprawą z zakresu prawa pracy. Legitymowanym biernie w takiej sprawie jest pracodawca (art. 3 k.p.), który ma zdolność sądową i procesową, choćby nie posiadał osobowości prawnej (art. 460 § 1 k.p.c.). Czynnie legitymowana do wystąpienia z takim roszczeniem może być międzyzakładowa organizacja związkowa obejmująca swoim działaniem pozwanego pracodawcę.

Jakub Szmit

Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

e-mail j.szmit@solidarnosc.org.pl

CZĘŚĆ 2

Na co mogą być wydatkowane środki ZFŚS?

Zakres świadczeń, które mogą być finansowane ze środków ZFŚS określają obecnie przede wszystkim zapisy art. 8 ust. 2a ustawy. Ponadto ważny w tym zakresie jest zapis art. 2 pkt 1, w którym ustawodawca zdefiniował na potrzeby ustawy działalność socjalną. Wciąż aktualne (obowiązujące od 1 stycznia 2003 r.) zapisy budziły od początku poważne kontrowersje i to zarówno ze strony doktryny, jak i praktyki (pracodawców i pracowników). Nie budzi sporów wskazanie, że celem działania Funduszu jest całkowite lub częściowe (w postaci dopłat) finansowanie różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, udzielanie pomocy materialnej - rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Protesty budziło natomiast wskazanie, iż świadczenia i usługi z tego zakresu mogły być finansowane w ten sposób tylko wtedy, gdy świadczone były na terenie kraju. Tym samym wyjęte spod działania ZFŚS zostały wszelkie formy wypoczynku zagranicznego.

O skali problemu, który budził powyższy zapis świadczy fakt, że kwestia ta stała się przedmiotem wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich do Trybunału Konstytucyjnego o stwierdzenie niezgodności powyższego zapisu z ustawą zasadniczą. W konsekwencji TK orzekł w dniu 28 marca 2007 r., iż art. 2 pkt 1 oraz art. 8 ust. 2a ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych w zakresie, w jakim przepisy te uniemożliwiają pracownikom skorzystanie z usług świadczonych przez pracodawcę na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej i sportowo-rekreacyjnej, jeśli są one świadczone poza terenem kraju, są niezgodne z art. 32 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej (K 40/2004, OTK-A 2007/3/33).

Orzeczenie to weszło w życie z dniem 18 kwietnia 2007 r. i od tej daty formalnie przestał obowiązywać zakaz dofinansowywania zagranicznych świadczeń i usług ze środków Funduszu. Nadal jednak pracodawcy często odmawiali zgody na to, tłumacząc, że tekst ustawy ciągle wyraźnie zakazuje takich działań. Argument ten był oczywiście bezzasadny, co wynika wprost z art. 190 konstytucji.

W ostatnim czasie (28 marca 2008 r.) Sejm jednogłośnie uchwalił ustawę dostosowującą tekst ustawy o ZFŚS do stanu wynikającego z wyroku TK. Obecnie uzyskała już ona pozytywną opinię właściwej komisji senackiej i ma być przedmiotem obrad Senatu na posiedzeniu rozpoczynającym się 23 kwietnia br.

Tym samym należy się spodziewać, iż w niedługim czasie niekonstytucyjne zapisy ustawy zostaną całkowicie usunięte i znikną ostatnie wątpliwości dotyczące zakresu usług i świadczeń, które może finansować Fundusz.

Rola regulaminu ZFŚS

Analiza przepisów dotyczących funkcjonowania Funduszu pozwala zwrócić uwagę, na fakt, iż wiele, nieraz bardzo istotnych, kwestii uregulowanych jest bardzo ogólnie lub wręcz zostało pominiętych. Tym większą rolę należy zatem przypisać regulaminowi określającemu zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z Funduszu (art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, a także art. 27 oraz art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych).

Zgodnie z przedstawioną w przywołanych powyżej przepisach konstrukcją regulamin ustala pracodawca, jednakże musi on w tym zakresie współdziałać z działającymi u niego związkami zawodowymi (w przypadku braku organizacji zakładowej obowiązek dotyczy współdziałania z przedstawicielem załogi). Co więcej, również samo przyznawanie świadczeń musi się odbywać w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową (lub organizacjami związkowymi). Bardzo dobrze wymóg ten obrazuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 664/98 (OSNP 2000/14/540): „Warunkiem obowiązywania regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest jego uzgodnienie ze wszystkimi organizacjami związkowymi działającymi w zakładzie pracy.”

Przedmiotem regulacji regulaminu mogą być zatem kwestie proceduralne, np. powołanie komisji socjalnej, ze wskazaniem, kto i w jakiej ilości wskazuje jej członków, lub w jaki sposób podejmuje ona decyzje, a także doprecyzowanie ogólnie wskazanych w ustawie kryteriów socjalnych, np. ustalenie jak pracownik ma udowodnić swoją sytuację życiową, lub jak często może korzystać z Funduszu. Oczywiście przy tym jest założenie, iż postanowienia takiego regulaminu nie mogą być sprzeczne z ustawą o ZFŚS ani prowadzić do faktycznego obejścia zawartych w tym akcie postanowień.

Należy podkreślić, iż ze względu na swój charakter regulamin ten jest rozstrzygający w kwestiach spornych, o ile oczywiście został wprowadzony w sposób prawidłowy, czyli w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową lub przedstawicielem załogi.

Dobrym przykładem roli doprecyzowującej jaką pełni wobec ustawy o ZFŚS regulamin jest wspomniane już funkcjonowanie komisji socjalnej. Należy zauważyć, iż żaden przepis kodeksu pracy, ustawy o związkach zawodowych ani ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie reguluje bezpośrednio kwestii związanych z powoływaniem oraz funkcjonowaniem takich komisji, mimo tego, że w praktyce ciała takie są bardzo często spotykane. To właśnie w regulaminie powinno nastąpić określenie wszelkich kwestii związane z ich działaniem. Brak przepisów w tym zakresie wskazuje, iż ustawodawca powierzył te sprawy pracodawcy oraz związkom zawodowym (ewentualnie przedstawicielowi załogi, jeżeli nie działa u pracodawcy związek zawodowy).

Jakub Szmit

Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”

e-mail j.szmit@solidarnosc.org.pl