

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Piotr Prusinowski

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Piotr Prusinowski

redakcja naukowa serii Zbigniew Góral

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 30 listopada 2015 r.

Recenzent

Dr hab. Mirosław Włodarczyk, prof. nadzw.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Małgorzata Jarecka

Opracowanie redakcyjne

Szymon Makuch

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Justyna Szumięt, Krzysztof Drzewiecki

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

prawolubni

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2016

ISBN: 978-83-264-9578-6

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Moim synom dedykuję

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	11
WPROWADZENIE	13
ROZDZIAŁ I	
Działalność socjalna pracodawcy	17
ROZDZIAŁ II	
Pojęcie działalności socjalnej	24
1. Wersje ustawowego pojęcia działalności socjalnej	24
2. Kierunki działalności socjalnej	25
3. Zwrotna lub bezzwrotna pomoc na cele mieszkaniowe	31
4. Analiza przejawów działalności socjalnej	35
5. „Socjalny” charakter działalności socjalnej	39
6. Działalność socjalna a postanowienia regulaminu funduszu ...	47
ROZDZIAŁ III	
Zakres podmiotowy działalności socjalnej	48
1. Pracodawcy zobowiązani do tworzenia funduszu	48
1.1. Historia i dynamika zmian ustawowych	48
1.2. Dyferencjacja pracodawców	50
1.3. Ograniczenie i wyłączenie obowiązku tworzenia funduszu (kształtowanie wysokości odpisu)	56
1.4. Świadczenie urlopowe	65
1.5. Inne podmioty uprawnione do stosowania przepisów ustawy o ZFŚS	71
2. Osoby uprawnione do korzystania z funduszu	72
2.1. Uwagi wprowadzające	72
2.2. Pracownicy	74

2.3. Emeryci i renciści – byli pracownicy	75
2.4. Rodzina pracownika (emeryta i rencisty – byłego pracownika)	77
2.5. Inne uprawnione osoby	81
ROZDZIAŁ IV	
Regulamin zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	83
1. Ustalanie regulaminu ZFŚS	83
2. Treść regulaminu	86
3. Ustalanie sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej	89
4. Sposoby wykazywania kryteriów socjalnych	92
5. Preliminarz wydatków i komisja socjalna	101
6. Tryb przyznawania świadczeń	103
7. Szczegółowe postanowienia regulaminu	104
ROZDZIAŁ V	
Gromadzenie środków na cele socjalne	108
1. Coroczny odpis podstawowy	108
2. Dobrowolne zwiększenie odpisu	117
3. Przekazanie przez pracodawcę odpisów i zwiększeń	119
4. Zwiększenia środków funduszu	122
5. Regulacje szczególne	126
6. Relacja zachodząca między zasadami gromadzenia środków a ich wydatkowaniem	128
ROZDZIAŁ VI	
Redystrybucja środków funduszu	130
1. Postępowanie prowadzące do wydatkowania zasobów funduszu	130
2. Kryteria socjalne	131
3. Relacje zachodzące między kryteriami socjalnymi	138
4. Wydatkowanie środków funduszu z pominięciem kryteriów socjalnych	144
5. Relacja normatywna występująca między art. 2 pkt 1 i art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s.	152
6. Wytyczenie granic wydatkowania środków funduszu z pominięciem kryteriów socjalnych	157
7. Nieprawidłowe praktyki w dysponowaniu środkami funduszu	161
8. Roszczenie pracownika o wypłatę świadczenia z funduszu	166

ROZDZIAŁ VII

Powstanie i zakończenie działalności funduszu	169
1. Właściwości prawne środków funduszu	169
2. Sytuacja prawna pracodawcy rozpoczynającego działalność ...	170
3. Likwidacja funduszu a rozdysponowanie jego środków	172
4. Zakaz prowadzenia egzekucji ze środków funduszu	173
5. Ogłoszenie upadłości pracodawcy	174
6. Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę	177

ROZDZIAŁ VIII

Środki ochrony prawnej	183
1. Powództwo o zwrot lub przekazanie środków funduszowi	183
1.1. Charakter prawny żądania	183
1.2. Legitymacja procesowa	184
1.3. Przesłanki roszczenia	186
1.4. Zakres zwrotu środków funduszu	191
1.5. Przedawnienie roszczeń	192
2. Odpowiedzialność karnoadministracyjna	194
2.1. Uwagi wprowadzające	194
2.2. Strona podmiotowa wykroczenia	195
2.3. Znamiona wykroczenia określonego w art. 12a ust. 1 u.z.f.ś.s.	196
2.4. Wymiar kary i ściganie wykroczenia	198
3. Powództwo między pracodawcą a pracownikiem	199

ROZDZIAŁ IX

Składki na ubezpieczenie społeczne i podatek należny od działalności socjalnej	201
1. Świadczenia socjalne a podstawa wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne	201
2. Stanowisko prezentowane przez Sąd Najwyższy	203
3. Różnorodność stanów faktycznych rozpoznawanych przez sądy apelacyjne	208
4. Postanowienia regulaminu a obowiązek składkowy pracodawcy	211
5. Paczki dla dzieci a podstawa wymiaru składki	214
6. Alternatywna orzecznicza wykładnia § 2 ust. 1 pkt 19 r.s.z.u.p.	217

7. Propozycja wykładni § 2 ust. 1 pkt 19 r.s.z.u.p.	221
8. Przepis § 2 ust. 1 pkt 19 r.s.z.u.p. a świadczenia i usługi, do których nie stosuje się kryteriów socjalnych	226
9. Świadczenia socjalne a obowiązek podatkowy	229
ZAKOŃCZENIE	235
LITERATURA	239
ORZECZNICTWO	243
WZÓR REGULAMINU	251

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121 z późn. zm.)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101 z późn. zm.)
- k.p.w. – ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 395 z późn. zm.)
- k.w. – ustawa z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 1094 z późn. zm.)
- p.u.n. – ustawa z dnia 28 lutego 2003 r. – Prawo upadłościowe i naprawcze (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 233 z późn. zm.)
- r.s.u.p.l. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 43, poz. 349)
- r.s.z.u.p. – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 z późn. zm.)
- u.p.d.o.f. – ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.)

- u.s.u.s. – ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 121 z późn. zm.)
- u.z.f.ś.s./ – ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 111)
- u.z.z. – ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 167 z późn. zm.)

CZASOPISMA I PUBLIKATORY

- Dor. Pod. – Doradztwo Podatkowe
- M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
- OSNAPiUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
- OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
- OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
- PiP – Państwo i Prawo
- PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
- PUG – Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
- Sł. Prac. – Służba Pracownicza
- St.Pr.P. – Studia z Zakresu Prawa Pracy i Polityki Społecznej

INNE

- ZFŚS – zakładowy fundusz świadczeń socjalnych
- ZUS – Zakład Ubezpieczeń Społecznych

WPROWADZENIE

Prawo pracy pełni funkcje ochronną i organizacyjną. Działalność socjalną pracodawcy trudno jednoznacznie umiejscowić w tym podziale. Niewątpliwie zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników odnajduje się w opiekuńczej roli podmiotu zatrudniającego. Aspekt ten nie może być jednak rozpatrywany wyłącznie w kategorii powinności. Nie można bowiem utracić z pola widzenia, że z jednej strony prawidłowe ukształtowanie ochrony interesów pracowników koresponduje z celami państwa, z drugiej zaś, że oddziaływanie w sferze pozazawodowej ma również korzystny wpływ na priorytety wyznaczone przez pracodawców. Aspekty te w pewnym stopniu konkurują ze sobą. Wyznacznikiem roli państwa, które w tym wypadku można utożsamiać z ustawodawcą, pozostaje powierzenie podmiotom oferującym pracę prowadzenia działalności socjalnej w jak największym zakresie. Dążność ta jest zrozumiała, jeśli weźmie się pod uwagę, że sfera socjalna należy do prerogatyw publicznych. Poszerzenie obszaru, w którym pracodawcy partycypują w kosztach zapewniających minimum socjalne, pozwala instytucjom i agendum państwowym oraz samorządowym skupić uwagę na innych dziedzinach pomocowych. Uproszczeniem jednak byłoby spoglądanie na działalność socjalną pracodawców wyłącznie z tej perspektywy. Właściwości pracy podporządkowanej skłaniają do postrzegania więzi zachodzącej między pracodawcą i pracownikiem w kategorii wspólnych interesów. Perspektywa ta ujawnia tendencję do zachowania harmonii interesów i partnerskiej współpracy. Ścisła i osobista więź zachodząca między pracodawcą i pracownikiem powinna zostać zbudowana na solidnym fundamencie. Opieka socjalna zatrudniającego stanowi jego istotne spoiwo. W rezultacie instrument prawny

uregulowany w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 111), mimo że w ujęciu materialnym generuje koszty po stronie pracodawcy, przynosi jednak również wymierne korzyści. Wskazane zależności nawiązują do funkcji ochronnej prawa pracy.

Prowadzenia działalności socjalnej nie można również jednoznacznie przyporządkować funkcji organizacyjnej. Działalność ta nie odnajduje się w modelu organizacji procesu pracy. Analizując przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, dochodzi się jednak do przekonania, że na pracodawcę nałożono dodatkowy obowiązek logistyczny. Do niego należy odprowadzanie odpisów na fundusz, administrowanie środkami, a także udział w redystrybucji świadczeń i usług. Oznacza to, że pracodawca poza procesem pracy zobowiązany jest podjąć kroki w celu zapewnienia sprawnego funkcjonowania funduszu. Oczywiście jest, że obowiązujące przepisy wyznaczają strukturę i rolę pracodawcy w procesie gromadzenia i redystrybucji środków wyodrębnionych na cele socjalne. W tym sensie omawiana regulacja wpisuje się w kontekst organizacyjny.

Przedstawione spostrzeżenia upoważniają do podkreślenia, że prowadzenie działalności socjalnej przez pracodawców ma specyficzne właściwości. Pozostaje ona na „obrzeżu” aktywności wynikającej ze zobowiązania pracowniczego. Nie znaczy to bynajmniej, że jej znaczenie można umniejszać. Właściwsze jest stwierdzenie, że działalność ta stanowi dopełnienie wielopłaszczyznowych relacji występujących w ramach zatrudnienia pracowniczego. Istnienie konstrukcji funduszu świadczeń socjalnych potwierdza złożony charakter więzi zachodzących między pracownikiem i pracodawcą. Uprawnione na tej podstawie jest twierdzenie, że skazany na niepowodzenie jest zabieg polegający na zestawianiu, porównywaniu czy też wręcz na utożsamianiu zatrudnienia pracowniczego i cywilnoprawnego. Aktywność socjalna, pozostająca poza przedmiotem umowy, a jednocześnie mająca właściwości integracyjne i solidaryzujące, nie pozwala na dokonywanie tego rodzaju uogólnień. W tym znaczeniu działalność ta identyfikuje stosunek pracy.

Ustawodawca kieruje się różnymi, często przeciwstawnymi, czynnikami. Wyjście poza aspekt związany z wymianą świadczeń (praca w zamian za wynagrodzenie), a przede wszystkim nałożenie na pracodawców kolejnych kosztów (bez których prowadzenie działalności socjalnej nie byłoby efektywne), skłania do rozważnej legislacji. Regulacja

prawna działalności socjalnej pracodawcy powinna stanowić wyważony kompromis. Wyznacza go wiele przeciwstawnych tendencji. Formując kształt przepisów, ustawodawca poruszał się między powszechnością a woluntarnością, między imperatywnością a fakultatywnością działalności socjalnej i jej regulacji prawnej. Rozważenia wymagała także kwestia sankcji za nieprzestrzeganie przepisów, jak również stopień zaangażowania strony społecznej w określanie struktury działalności i redystrybucji zgromadzonych środków. Ważnym czynnikiem pozostawało też zróżnicowanie pracodawców. Wyznacza ono możliwości organizacyjne i finansowe prowadzenia działalności socjalnej. Nie bez znaczenia jest również podział na pracodawców finansowanych ze środków publicznych i prowadzących działalność według zasad rachunku ekonomicznego.

Stojąc przed przeciwstawnymi oczekiwaniami, prawodawca wybrał rozwiązanie stabilizujące rozbieżne tendencje. W ujęciu operatywnym zdecydował się na symptomatyczny zabieg. W przepisach ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1502 z późn. zm.) potraktowano aktywność socjalną pracodawcy zdawkowo i informacyjnie. Właściwą regulację prawną zawarto w odrębnym akcie prawnym, który wprowadzie nawiązuje do art. 16 k.p. i art. 94 pkt 8 k.p., jednak ma przede wszystkim właściwości autonomiczne. Obrane przez ustawodawcę rozwiązanie nie może dziwić, jeśli weźmie się pod uwagę systematykę kodeksową. Działalność socjalna nie koresponduje z indywidualnymi relacjami wynikającymi ze stosunku pracy. Jednocześnie sposób uregulowania tej kwestii w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wyraźnie odbiega od modelu kodeksowego. Wprowadzie za priorytet można uznać obligatoryjność, jednak została ona w znacznym stopniu zdeprecjonowana rozwiązaniami umożliwiającymi pracodawcy odstępnie od tworzenia funduszu albo ograniczenie wysokości dokonywanych odpisów. Odmienna jest również metoda sankcjonowania rozwiązań normatywnych. W ustawie o ZFŚS ingerencję ograniczono do minimum. Wystarczy wskazać, że pracownik nie ma roszczenia o wypłatę świadczenia. Sprawia to, że ochrona jego uprawnień staje się iluzoryczna. Charakteryzując ustawę o ZFŚS, nie można również pominąć esencjonalnego sposobu regulacji. Prawodawca ograniczył się do hasłowego nakreślenia przedmiotu działalności socjalnej i równie lapidarnego zarysowania wartości, które decydują o podziale zgromadzonych środków. Nie ingeruje on również

w określenie zasad przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności, pozostawiając tę kwestię decyzji pracodawcy i partnerów społecznych. W świetle przedstawionych uwag jasne jest, że sposób narracji normatywnej odbiega znacząco od wzorca kodeksowego. Uzasadnia to wyłączenie uregulowania działalności socjalnej pracodawcy z kodeksu pracy, a jednocześnie zmusza przy interpretacji przepisów ustawy do zastosowania odmiennej optyki.

Wskazana *differentia specifica* uzasadnia podjęcie szczegółowych rozważań nad interpretacją i konstrukcją zespołu przepisów określających prowadzenie przez pracodawcę działalności socjalnej. Od kilku lat kwestia ta jest dyskusyjna również z innego powodu. Wynika z „aktywnej” aktywności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który uznał, że wydatkowanie środków z funduszu może stanowić podstawę wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne. Na tej płaszczyźnie doszło do zdiagnozowania i zobrazowania przeciwstawnych spojrzeń na prowadzenie działalności socjalnej. W rezultacie wydaje się, że podniesione w orzecznictwie rozbieżności interpretacyjne skłaniają do przewartościowania spojrzenia na omawianą instytucję. Podczas analizowania poszczególnych stanów faktycznych widać skalę nieprawidłowości, a przy tym różnorodności w funkcjonowaniu funduszu w poszczególnych zakładach pracy. Daje to asumpt do podjęcia rozważań nad usystematyzowaniem nakreślonych lapidarnie przez ustawodawcę rozwiązań.

ROZDZIAŁ I

DZIAŁALNOŚĆ SOCJALNA PRACODAWCY

Więź zachodząca między pracownikiem a pracodawcą oparta została na relacji zobowiązaniowej, której przedmiotem jest świadczenie pracy w zamian za wynagrodzenie. Kompozycja ta przybliży więź pracowniczą do innych umów, które za przedmiot mają wykonywanie pracy zarobkowej. Z tej pozycji zaskoczenie wywołują przepisy nakładające na zatrudniającego obowiązki wyraźnie nienawiązujące do podstawowego schematu określającego wymianę ekwiwalentnych dóbr. Nałożenie na pracodawców obowiązków wykraczających poza wskazany paradygmat z jednej strony autoryzuje funkcje przypisane prawu pracy, z drugiej zaś wiedzie do sporów doktrynalnych i ideologicznych. Dyskusyjne jest zwłaszcza powierzenie pracodawcom obowiązków w sferze socjalnej. Powinność ta nie koresponduje z cywilistycznym ujęciem pracy zarobkowej. Przedmiotem prawa pracy nie jest jednak konwencjonalne odwzorowanie cywilistycznej relacji zachodzącej między świadczącym pracę i jej odbiorcą. Ma ono szerszy zakres oddziaływania. Zmierza do wytworzenia ścisłej i osobistej więzi między stronami. W kontekst ten z pewnością wpisuje się obowiązek prowadzenia działalności socjalnej. Przejawianie troski o pracownika i jego najbliższych ma także właściwości integrujące. Z punktu widzenia oferującego pracę wiąże się wprawdzie z dodatkowymi kosztami, jednak jednocześnie prowadzi do scementowania zindywidualizowanych relacji zachodzących między celami stawianymi przez pracodawcę a nastawieniem świadczącego pracę. W tym świetle powinność socjalna pracodawcy zestawiana jest z obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy. Optyka ta może służyć za uzasadnienie wprowadzenia po stronie pracownika podwyższonego probierza w postaci staranności i sumienności przy wykonywaniu obowiązków.

Dzięki sceptycznemu spojrzeniu dochodzi się do wniosku, że działalność socjalna nie dość, że ma wyraźnie socjalistyczną konotację, to jeszcze przede wszystkim służy wyręczaniu państwa, które ma obowiązek zapewnienia obywatelom podstawowych standardów życia. Argumentacja ta upoważnia do wygłaszania krytycznych spostrzeżeń pod adresem regulacji prawnej odnoszącej się do działalności socjalnej

prowadzonej przez pracodawców. Zapatrywanie to upraszcza jednak odbieranie przekazu normatywnego.

Wobec tych przeciwstawnych racji i ich doniosłości, niezbędne jest podjęcie starań zmierzających do osiągnięcia rozsądnego kompromisu. Fundamentem konsensusu pozostaje z jednej strony dostrzeżenie wagi działalności socjalnej z punktu widzenia pracownika i jej pozytywnego oddziaływania na proces świadczenia pracy, z drugiej zaś – spostrzeżenie, że działalność ta do pewnego stopnia jest anachroniczna w realiach gospodarki wolnorynkowej. Nie chodzi przy tym o jej całkowite zanegowanie, ale dezaprobatę wobec nadanego jej kształtu. W obecnych warunkach społeczno-gospodarczych zakładowy fundusz świadczeń socjalnych ma rację bytu, inną rzeczą jest natomiast odstąpienie od powszechności obowiązku jego tworzenia. Analizując przepisy ustawy o ZFŚS, trudno oprzeć się wrażeniu, że ustawodawca, trwając przy tej właściwości, a jednocześnie przewidując liczne możliwości uwolnienia się od tej powinności, popada w sprzeczność. Nie służy to pracodawcom, którzy zmuszeni są do podejmowania działań zmierzających do uwolnienia się spod oddziaływania ustawy. Rozwiązanie tego rodzaju nie wpisuje się w postulat transparentności obrotu prawnego. Właściwsze wydaje się rozwiązanie, które pozostawia kwestie związane z działalnością socjalną autonomicznej woli zatrudniającego i partnerów społecznych. Konwencja ta zapewnia rzeczywistą realizację celów socjalnych.

Zastanawiający jest także sposób uregulowania powinności przypisanej pracodawcy. Znajduje ona odzwierciedlenie w art. 16 i 94 pkt 8 k.p. i ustawie o ZFŚS. W trakcie analizy wskazanych przepisów staje się jasne, że funkcje im przypisane, jak również relacje zachodzące między nimi, nie są klarowne. Pozycja art. 16 k.p. jest szczególna. Został on umieszczony w katalogu podstawowych zasad prawa pracy. Nie jest pozbawione racji stanowisko, że w realiach gospodarki rynkowej sensowność czynienia z tak czy inaczej pojmowanego obowiązku zaspokajania potrzeb pracowników podstawowej zasady indywidualnego prawa pracy pozostaje dyskusyjna¹. Uzasadniony jest zamiar wyeliminowania jej w przyszłym kodeksie pracy². Pozostawiając poza zainteresowaniem wnioski *de lege ferenda*, nie

¹ Z. Góral (w:) *Zarys systemu prawa pracy*, t. 1, *Część ogólna prawa pracy*, red. K.W. Baran, Warszawa 2010, s. 660.

² W. Sanetra, *Niektóre sporne zagadnienia kodyfikacji prawa pracy* (w:) *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego*, red. A. Kubicka, Gdańsk 2007, s. 35.

można pominąć, że aktualna treść art. 16 k.p. odnosi się nie tylko do socjalnych potrzeb pracowników. Normatywnie istotne są również potrzeby bytowe i kulturalne. Katalog ten skłania do podjęcia próby zrekonstruowania zakresu przedmiotowego przepisu. Konfrontując omawiany przepis z art. 94 pkt 8 k.p., można dojść do przekonania, że domena odnosząca się do sfery bytowej i kulturalnej ma samoistne znaczenie. Nie współgra to jednak z definicją działalności socjalnej zawartą w art. 2 ust. 1 u.z.f.ś.s., która zbiorczym określeniem „socjalny” obdarza aktywność pracodawcy ukierunkowaną zarówno na potrzeby bytowe (pomoc materialna i na cele mieszkaniowe), jak i kulturalne (działalność kulturalno-oświatowa). Wnioski płynące ze spojrzenia porównawczego prowadzą do konkluzji, że nie należy przywiązywać większej wagi do wyników interpretacji językowej art. 16 k.p. Zabieg polegający na wyliczeniu potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych odnajduje się wyłącznie w aspekcie informacyjnym. Prawodawca formułując podstawową zasadę prawa pracy, zmierzał do wyeksponowania wielopłaszczyznowej powinności pracodawczej. Kolejności wymienionych potrzeb nie można zresztą odmówić logiki. Pierwszy czynnik koreluje z kwestią egzystencjalną, ostatni nawiązuje do aspektu rozwoju intelektualnego. Nie jest wykluczone, że w tym ujęciu potrzeby „socjalne” są synonimem innych dążeń człowieka. Wychodząc z takiego założenia, za aktualną można uznać opinię, że art. 16 k.p. przypisano obszerny zakres przedmiotowy. Spojrzenie to staje się zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę postulatyczny charakter przepisu, którego rolą nie jest reglamentowanie działań pracodawcy, ale przedstawienie spektrum oddziaływania w panoramiczny, a zarazem syntetyczny sposób.

Przechodząc do strony podmiotowej art. 16 k.p., należy zwrócić uwagę na jej zawężenie do relacji zachodzącej między pracownikiem a pracodawcą. Właściwość ta nie współgra z art. 2 pkt 5 u.z.f.ś.s., który został oparty również na interakcji zachodzącej między pracodawcą a emerytami i rencistami – byłymi pracownikami. Uprawnione do korzystania ze środków funduszu są także rodziny pracowników (emerytów i rencistów – byłych pracowników) oraz inne osoby, którym w regulaminie przyznano do tego prawo. W rezultacie jest jasne, że ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wychodzi poza ramy działalności socjalnej w rozumieniu przepisów kodeksu pracy. Na tym stwierdzeniu nie kończy się lista różnic. Analizując przepisy zawarte w kodeksie pracy oraz w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, można zauważyć pewną rozbieżność. Z jednej strony art. 16 k.p. deklaruje, że

Zbigniew Góral – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego.

Piotr Prusinowski – doktor nauk prawnych; sędzia Sądu Apelacyjnego w Białymstoku oraz adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie. Od niemal 20 lat orzeka w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; wieloletni wykładowca studiów podyplomowych z prawa pracy; autor ponad 60 publikacji naukowych z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Specjalizuje się w tematyce dotyczącej czasu pracy, podstaw prawnych zatrudnienia i postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Książka zawiera szczegółowe omówienie przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, a także problematyki odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne i opodatkowania należności wypłacanych z funduszu.

W opracowaniu przedstawiono zasady tworzenia, prowadzenia i wydatkowania środków ZFŚS, w tym m.in. zagadnienia dotyczące:

- obowiązku prowadzenia działalności socjalnej i wyjątki od niego,
- ustalania i treści regulaminu ZFŚS,
- relacji między pojęciem działalności socjalnej pracodawcy a definicją kryterium socjalnego,
- sposobów wykazywania kryteriów socjalnych,
- środków ochrony prawnej,
- powstania i zakończenia działalności funduszu.

Rozważania zaprezentowane w pracy poparte zostały bogatym orzecnictwem sądowym, w tym Sądu Najwyższego i sądów apelacyjnych, oraz literaturą przedmiotu. Ponadto dla lepszego zrozumienia omawianych kwestii przedstawiono liczne przykłady i praktyczne rozwiązania dotyczące zasad gospodarowania środkami funduszu.

Książka przeznaczona jest dla pracodawców i pracowników działów personalnych, którym ułatwi prowadzenie działalności socjalnej. Pogłębiona analiza przepisów prawa oraz bogate orzecnictwo sądowe sprawia, że opracowanie zainteresuje również praktyków prawa pracy, w tym sędziów, radców prawnych, adwokatów.



ISBN 978-83-264-9578-6



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45, FAX 22 535 80 01

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL