

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Komentarz ■ Wzory pism

Małgorzata Mędrała

ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Komentarz ■ Wzory pism

Małgorzata Mędrała

Zamów książkę w księgarni internetowej

profinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 1 grudnia 2021 r.

Recenzent

Dr hab. Janusz Żołyński

Wydawca

Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący

Joanna Tchorek

Opracowanie redakcyjne

Michał Dymiński

Projekt okładek serii

Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

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.

Szanujemy prawo i własność

Więcej na www.legalnakultura.pl

Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2021

ISBN 978-83-8286-027-6

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 19

e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

Spis treści

Wykaz skrótów	9
---------------------	---

Część I

KOMENTARZ DO USTAWY O ZAKŁADOWYM FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 746)	15
---	----

ROZDZIAŁ 1. Przepisy ogólne	17
--	-----------

Art. 1. [Przedmiot ustawy; zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla pracowników jednostek sfery budżetowej]	17
Art. 2. [Definicje legalne]	37

ROZDZIAŁ 2. Tworzenie Funduszu	72
---	-----------

Art. 3. [Obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych]	72
Art. 4. [Odstępstwa od regulacji ustawowych na poziomie wewnątrzzakładowym]	94
Art. 5. [Coroczny odpis podstawowy]	108
Art. 5a. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2012 r.]	138
Art. 5b. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2013 r.]	138
Art. 5c. [Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2014 r.]	139

Art. 5d.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2015 r.]	139
Art. 5e.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2016 r.]	139
Art. 5f.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2017 r.]	140
Art. 5g.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2018 r.]	140
Art. 5h.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2019 r.]	141
Art. 5i.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2020 r.]	144
Art. 5j.	[Przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w 2021 r.]	144
Art. 6.	[Odpisy i zwiększenia na Fundusz]	145
Art. 6a.	[Pracodawca rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym a ZFŚS]	156
Art. 7.	[Źródła zwiększenia środków Funduszu, przejście zakładu pracy lub jego części]	161
Art. 8.	[Korzystanie ze środków Funduszu – zasady i tryb]	185
Art. 9.	[Prowadzenie wspólnej działalności socjalnej przez pracodawców]	238
Art. 10.	[Administrowanie środkami Funduszu]	243
Art. 11.	[Niewykorzystane środki Funduszu]	249
Art. 12.	[Gromadzenie środków Funduszu i ich egzekucja]	251
Art. 12a.	[Odpowiedzialność wykroczeniowa]	258

ROZDZIAŁ 3. Zmiany w przepisach obowiązujących oraz przepisy przejściowe i końcowe	267
Art. 13–19. (pominięte)	267
Art. 20. [Dostosowanie pojęć używanych w innych ustawach]	267
Art. 21. [Środki dotychczasowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego]	268
Art. 21a. [Rozciągnięcie u.z.f.ś.s. na rolnicze spółdzielnie produkcyjne]	268
Art. 22. [Uchylenie poprzedniej ustawy]	269
Art. 23. [Wejście w życie ustawy]	270

Bibliografia	271
Akty prawne	277
Orzecznictwo	281

Część II

WZORY

Wzór 1. Wzór regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (ZFŚS)	289
Wzór 2. Wzór postanowienia o nietworzeniu ZFŚS w regulaminie wynagradzania	303
Wzór 3. Wzór postanowienia o modyfikacji wysokości odpisu na ZFŚS w regulaminie wynagradzania	304
Wzór 4. Wzór pozwu związku zawodowego o przekazanie należnych środków na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	305
Wzór 5. Wzór odpowiedzi na pozew pracodawcy o przekazanie należnych środków na rzecz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych	309
Postówie	312

Część I

**KOMENTARZ DO USTAWY
O ZAKŁADOWYM
FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ
SOCJALNYCH**

USTAWA

z dnia 4 marca 1994 r.

o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

(tekst jedn. Dz.U. z 2021 r. poz. 746)

ROZDZIAŁ 1

Przepisy ogólne

Art. 1. [Przedmiot ustawy; zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dla pracowników jednostek sfery budżetowej]

1. Ustawa określa zasady tworzenia przez pracodawców zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwanego dalej „Funduszem”, i zasady gospodarowania środkami tego Funduszu, przeznaczonego na finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

2. Minister właściwy do spraw wewnętrznych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw finansów publicznych, w stosunku do pracowników zatrudnionych w podległych mu jednostkach sfery budżetowej, niebędących funkcjonariuszami lub żołnierzami zawodowymi, a Minister Sprawiedliwości w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw finansów publicznych w stosunku do pracowników zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa, niebędących funkcjonariuszami Służby Więziennej, określają, w drodze rozporządzenia:

- 1) sposób tworzenia i gromadzenia środków Funduszu;

2) wysokość odpisu na Fundusz, jednak nie wyższą od określonej w ustawie.

3. Minister Obrony Narodowej w porozumieniu z *Ministrami Pracy i Polityki Socjalnej*¹ oraz *Finansów*² może określić, w drodze rozporządzenia, sposób tworzenia i gromadzenia środków Funduszu oraz wysokość odpisu na Fundusz – jednak nie wyższą od określonej w ustawie – w stosunku do pracowników cywilnych wojska.

Zasady tworzenia i gospodarowania funduszem

1. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zastąpiła ustawę z 24.10.1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki społecznej (Dz.U. z 1990 r. Nr 58, poz. 343). Aktualna ustawa ma zastosowanie do wszystkich pracodawców, gdy tymczasem poprzednia ustawa obejmowała swym zakresem przedmiotowym tylko jednostki gospodarki społecznej.
2. Artykuł 1 ust. 1 określa zakres przedmiotowy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Celem ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest **określenie zasad tworzenia ZFŚS i gospodarowania jego środkami przez pracodawców**.
3. Przez pojęcie „**zasady gospodarowania**” należy rozumieć „tryb podejmowania decyzji w kwestii wydatkowania środków (ustalenie przeznaczenia, konsultacji ze związkami zawodowymi), ich gromadzenia oraz sposób przechowywania (na odrębnym rachunku)”³.

¹ Obecnie ministrem właściwym do spraw pracy i ministrem właściwym do spraw zabezpieczenia społecznego, na podstawie art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 16 i 26 oraz art. 21 i art. 31 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1220 i 2327 oraz z 2021 r. poz. 255 i 464), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

² Obecnie ministrem właściwym do spraw finansów publicznych, na podstawie art. 4 ust. 1, art. 5 pkt 3 i art. 8 ustawy z dnia 4 września 1997 r. o działach administracji rządowej (Dz.U. z 2020 r. poz. 1220 i 2327 oraz z 2021 r. poz. 255 i 464), która weszła w życie z dniem 1 kwietnia 1999 r.

³ Zob. wyrok WSA w Warszawie z 11.10.2004 r., III SA 2275/03, LEX nr 260867; T. Niedziński, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2011, art. 1, nt 1.

4. Jak wskazuje Ł. Chruściel, w ustawie przyjęte zostały **zasady jednego funduszu** oraz **jedności funduszu**⁴, które sprowadzają się do tego, że każdy pracodawca może tworzyć maksymalnie jeden fundusz, a każdy fundusz może być tworzony maksymalnie dla jednego pracodawcy. Zgodnie z zasadą jedności funduszu, odpisy i zwiększenia tworzą jeden fundusz i wszyscy pracownicy danego pracodawcy korzystają z tego samego funduszu według tych samych kryteriów⁵. Celem obu zasad jest, aby wyłącznymi kryteriami decydującymi o świadczeniu i jego wysokości były kryteria socjalne stosowane jednolicie u tego samego pracodawcy⁶. Nie jest możliwe utworzenie jednego Funduszu dla kilku odrębnych pracodawców w rozumieniu art. 3 k.p., którzy funkcjonują w ramach tej samej osoby prawnej, choć możliwe jest zawarcie układu dla kilku pracodawców w ramach tej samej osoby prawnej⁷. Zgodnie bowiem z art. 241²⁸ § 1 k.p. układ zakładowy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej. Natomiast pracodawcy, którzy wchodzi w skład tej samej osoby prawnej, mogą prowadzić przy zachowaniu odrębnych funduszy wspólną działalność socjalną na podstawie umowy o wspólnej działalności socjalnej (zob. art. 9 u.z.f.ś.s.)⁸.

Pojęcie pracodawcy

5. **Pojęcie pracodawcy** należy rozumieć zgodnie z art. 3 k.p. Tym samym, pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Na gruncie prawa polskiego ustawodawca przyjął tzw. **zarządczą (organizacyjną) koncepcję pracodawcy**, co oznacza, że do posiadania statusu pracodawcy wystarczające jest wewnętrzne organizacyjne

⁴ Ł. Chruściel, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2015, Legalis, art. 1, nt V.

⁵ Por. Ł. Chruściel, *Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2015, Legalis, art. 1, nt V.

⁶ Ł. Chruściel, *Zakładowy Fundusz...*, art. 1, nt V.

⁷ Zob. J. Skoczyński, *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz* [w:] *Prawo pracy*, Warszawa 2004, art. 3, nt 7.3.

⁸ J. Skoczyński, *Ustawa o zakładowym...* [w:] *Prawo pracy*, art. 3, nt 7.3.

wyodrębnienie i zdolność do zatrudniania pracowników. Przeciwnieństwem koncepcji zarządczej jest tzw. **koncepcja właścicielska**, w przypadku której dla bycia pracodawcą decydujący jest status właścicielski podmiotu. Przy przyjęciu tej koncepcji „dla uznania danego podmiotu jako zdolnego do bycia pracodawcą, niezbędne jest posiadanie przez niego tytułu prawnego do przedsiębiorstwa (zakładu pracy) lub jego zorganizowanej części”⁹.

6. Najwięcej sporów budzą **pracodawcy wewnętrzni**, występujący w obrębie jednej osoby prawnej. W praktyce orzeczniczej niejednokrotnie pojawiają się wątpliwości co do ich dostatecznego wyodrębnienia. W wyroku Sądu Najwyższego z 30.01.2019 r., I PK 231/17¹⁰, zwrócono uwagę na kwestię umocowania osoby do wykonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd Najwyższy wskazał, iż jednostka organizacyjna spółki kapitałowej jest pracodawcą „wewnętrznym”, jeżeli zatrudnia pracowników we własnym imieniu i posiada osobę lub organ nią zarządzający (art. 3 w zw. z art. 3¹ § 1 k.p.). Osobą taką może być prezes zarządu spółki, w ramach której utworzono taką jednostkę organizacyjną, jeżeli legitymuje się upoważnieniem do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w tej jednostce. Dla osiągnięcia statusu pracodawcy wymagane jest kumulatywne spełnienie następujących kryteriów: posiadanie wystarczającej samodzielności organizacyjnej i majątkowej, zatrudnianie we własnym imieniu pracowników oraz sformalizowany sposób wyodrębnienia. Zdaniem SN wyodrębnienie jednostki organizacyjnej w rozumieniu art. 3 k.p. powinno nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego.

Typowym przykładem różnego podejścia w praktyce do omawianej kwestii jest **oddział spółki z o.o.**, którego status odrębnego pracodaw-

⁹ M. Nałęcz [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Legalis 2021, art. 3, nt C.7. Szerzej na temat obu koncepcji: P. Wąż, *Koncepcja pracodawcy rzeczywistego w świetle art. 3 KP*, MPP 2007/3.

¹⁰ OSNP 2019/9, poz. 109.

cy w rozumieniu art. 3 k.p. jest uzależniony od organizacyjnego wyodrębnienia i woli spółki¹¹.

Z komentowanego przepisu wynika, że ZFŚS jest tworzony oddzielnie przez każdego z pracodawców wewnętrznych, chyba że zdecydują się oni na prowadzenie wspólnej działalności socjalnej (zob. art. 9 u.z.f.ś.s.).

Przeznaczenie Funduszu

7. Ustawodawca w sposób szeroki określa **przeznaczenie Funduszu**. Można w tym przypadku mówić o szeroko pojętej społecznej działalności w ramach Funduszu, a nie jedynie *stricte* socjalnej, jak wskazywałby tytuł ustawy i sama nazwa Funduszu („socjalny”)¹². Środki ZFŚS mogą być przeznaczone na trzy grupy działalności:

- 1) finansowanie działalności socjalnej organizowanej na rzecz osób uprawnionych do korzystania z Funduszu,
- 2) dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych,
- 3) (od 1.01.2009 r.¹³) tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego.

Jest to wyliczenie enumeratywne. Inne aktywności pracodawcy, niemieszczące się w powyższej definicji, nie mogą być finansowane ze środków Funduszu. Jednocześnie pracodawca nie musi prowadzić wszystkich trzech rodzajów działalności w ramach Funduszu. Może ograniczyć się do jednej lub kilku z nich. Rodzaje prowadzonej działalności w ramach Funduszu określa regulamin ZFŚS.

¹¹ Szerzej: R. Sadlik, *Oddział spółki nie zawsze może być pracodawcą*, „Rzeczpospolita” z 10.08.2017 r.

¹² O różnicach między przymiotnikami „społeczny” i „socjalny” na gruncie języka potocznego, prawnego oraz polityki społecznej – M. Mędrala, *Społeczny charakter świadczeń w polskim prawie pracy*, Warszawa 2020, s. 146–169. Przeprowadzona tam analiza doprowadziła do wniosku, iż przymiotnik „społeczny” jest przymiotnikiem szerszym niż „socjalny”. „Socjalny” odnosi się do osób w faktycznej potrzebie materialnej, natomiast „społeczny” odnosi się do szerszych potrzeb społeczeństwa związanych z rozwojem i funkcjonowaniem w społeczeństwie, w tym także kulturalnych.

¹³ Art. 1 ust. 1 w brzmieniu ustawy z 6.12.2008 r. (Dz.U. Nr 237, poz. 1654), która weszła w życie 1.01.2009 r.

Publikacja stanowi kompleksowe omówienie teoretycznych i praktycznych aspektów regulacji prawnych związanych z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Autorka w przystępny sposób wyjaśnia poszczególne przepisy, odwołując się przy tym do innych aktów prawnych, a także przywołując orzecznictwo sądowe i poglądy doktryny dotyczące omawianej problematyki.

W komentarzu uwzględniono m.in.:

- szczególne rozwiązania w zakresie prowadzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych przez pracodawców obowiązujące w trakcie pandemii COVID-19;
- kwestie dotyczące przetwarzania danych osobowych w działalności socjalnej u pracodawców;
- aspekty podatkowo-składkowe prowadzenia działalności socjalnej w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Czytelnik pozna możliwe do wprowadzenia rozwiązania z zakresu działalności socjalnej dla osób zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych oraz pracowników tymczasowych, a także różnice w zakresie prowadzenia funduszu na podstawie ustaw szczegółowych, takich jak Karta Nauczyciela czy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

Ciekawym i praktycznym uzupełnieniem publikacji są wzory regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz innych przydatnych dokumentów.

Opracowanie będzie pomocne prawnikom praktykom: adwokatom, radcom prawnym, a także przedstawicielom związków zawodowych uczestniczącym w procesie tworzenia i dystrybucji środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz pracownikom działów personalnych zajmujących się przedmiotowym zagadnieniem.

Małgorzata Mędrala – doktor nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy; adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, wykładowca w Krakowskiej Szkole Biznesu UEK; radca prawny z kilkunastoletnim doświadczeniem z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych; doświadczonego szkoleniowca; autorka kilkunastu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, prawa urzędniczego oraz ochrony danych osobowych, w tym monografii na temat społecznego charakteru świadczeń w polskim prawie pracy oraz monografii dotyczącej funkcji ochronnej postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy.



Kup e-book i czytaj
w aplikacji Smarteca



ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA: 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL



CENA 119 Zł (W TYM 5% VAT)