

Zmniejszenie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych



Pracodawca przez wiele lat tworzył fundusz świadczeń socjalnych. Ponieważ nie wykorzystywaliśmy wszystkich środków na działalność socjalną, nieużyte w danym roku kalendarzowym środki zgromadzone na rachunku funduszu przechodziły na następny rok. W związku z tym, że w tym roku oszczędności są duże, pracodawca poinformował nas, że zmniejszy odpis na zakładowy fundusz socjalny w tym roku, uzasadniając to trudną sytuacją finansową spółki oraz tym, że zgromadzone środki na funduszu, łącznie ze zmniejszonym odpisem, pozwalają na pokrycie świadczeń socjalnych na poziomie roku ubiegłego. Czy pracodawca może zmniejszyć odpis na fundusz z powodu trudnej sytuacji finansowej oraz informując związki zawodowe, a nie uzgadniając tego z nimi? Czy pracodawca może wprowadzić taką zmianę do regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w przypadku, gdy nie uzyskał zgody zakładowej organizacji związkowej, działającej u pracodawcy?

Zgodnie z art. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zwanej dalej ustawą o ZFŚS, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zwany dalej Funduszem, tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Zgodnie z art. 4 ustawy o ZFŚS, pracodawcy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz, mogą również postanawiać, że Fundusz nie będzie tworzony. Pracodawca w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi może ustalić odpis na poziomie innym niż ustawowy, a więc wyższym lub niższym. Ustawa o ZFŚS nie wprowadza dolnego progu obniżenia, jak i nie przewiduje górnego pułapu ewentualnego podwyższenia wysokości odpisu na Fundusz. W takim przypadku właściwe postanowienia w tym zakresie powinny się znaleźć w odpowiednim autonomicznym źródle prawa pracy obowiązującym u pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy obowiązuje układ zbiorowy pracy, decyzję o obniżeniu wskaźnika procentowego odpisu na Fundusz lub o nietworzeniu Funduszu wprowadza się w drodze zmiany układu zbiorowego pracy. Zmiany do układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Wchodzą one w życie w dniu ustalonym przez strony, jednak nie wcześniej niż z dniem ich zarejestrowania (art. 241(9) k.p. i art. 241(12) k.p.). Stronami układu zbiorowego są pracodawca i związki zawodowe, których zgoda na zgłoszoną przez pracodawcę propozycję zmiany układu jest niezbędna do jej obowiązywania i wejścia w życie.

Jeżeli u pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania, wówczas wszelkie zmiany, dotyczące wskaźnika odpisu na Fundusz i nietworzenia Funduszu wprowadza się do regulaminu wynagradzania w drodze aneksu. Treść regulaminu wynagradzania pracodawca uzgadnia ze związkami zawodowymi. Brak zatem zgody związków zawodowych na zmniejszenie lub nietworzenie Funduszu uniemożliwia ich wdrożenie. W razie gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe, postanowienie o wysokości lub nietworzeniu Funduszu należy uzgodnić z przedstawicielem pracowników, wybranym w sposób zwyczajowo przyjęty. Przepisy ustawy o ZFŚS wymagają uzyskania akceptacji strony pracowniczej, a nie jedynie skonsultowania z nią zmiany wysokości odpisu.

Zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy o ZFŚS związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy o ZFŚS lub o przekazanie należnych środków na Fundusz. Trudna sytuacja finansowa pracodawcy nie upoważnia go do zmniejszenia lub nietworzenia Funduszu bez akceptacji związków zawodowych lub przedstawiciela pracowników. Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 13 listopada 2012 r. (sygn. akt III APa 28/12) orzekł: „Powództwo wytoczone przez związki zawodowe przeciwko pracodawcy na podstawie art. 8 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych o przekazanie należnych środków na fundusz, nie może być oceniane jako sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, czy też jako nadużycie prawa, niezależnie od kondycji finansowej pozwanego”.

W uzasadnieniu do wyroku sąd wskazuje, że pracodawca dysponuje narzędziami do ograniczenia wydatków na cele socjalne, jeśli jego sytuacja tego wymaga. Pracodawca może podjąć starania w drodze negocjacji ze związkami zawodowymi, a w razie ich braku – z przedstawicielem pracowników, o zmniejszenie odpisu na Fundusz bądź całkowite zaprzestanie jego tworzenia. Jeżeli tego nie uczynił, jest obowiązany terminowo przekazywać odpis.

Roszczenia związku zawodowego o przekazanie należnych środków na Fundusz ulegają przedawnieniu określonemu w art. 291 § 1 kodeksu pracy, czyli z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne.

W odpowiedzi na pytania: Pracodawca nie może zmniejszyć odpis na Fundusz z powodu trudnej sytuacji finansowej, nie uzgadniając zmniejszenia ze związkami zawodowymi. Pracodawca nie może wprowadzić zmiany do regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, jeżeli nie uzyskał zgody związków zawodowych, działających u pracodawcy.

Podstawa prawna

1. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - kodeks pracy (Dz.U. z 2014 r., nr 1502).

2. Ustawa z dnia 4.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2015 r., nr 111).

Barbara Stefaniak-Gnyp