

Fundusz w firmie nie na zawsze

O rezygnacji z działalności socjalnej pracodawca może poinformować na różne sposoby, w zależności od tego, w jakim dokumencie ją wprowadził



Sławomir Paruch
radca prawny,
partner
w kancelarii
Raczkowski
i Wspólnicy

Do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń zobowiązany jest pracodawca zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku kalendarzowego co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Jeżeli na 1 stycznia danego roku kalendarzowego stan zatrudnienia u pracodawcy spada poniżej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, pracodawca może podjąć decyzję o nietworzeniu funduszu świadczeń socjalnych.

Protokół dodatkowy lub informacja

Jeżeli pracodawca jest objęty układem zbiorowym pracy, postanowienia dotyczą-

ce nietworzenia funduszu powinny znaleźć się w tym układzie. Zmiany układu dokonuje się w drodze protokołu dodatkowego, który trzeba oczywiście uzgodnić ze związkami zawodowymi. Bez zgody związku zrezygnować z tworzenia funduszu zatem nie można.

Jeżeli zaś pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy, ale zatrudnia co najmniej 20 pracowników i jest w związku z tym zobowiązany do tworzenia regulaminu wynagradzania – informacja o nietworzeniu funduszu powinna znaleźć się w regulaminie wynagradzania. Chodzi o takich pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 osób (bez przeliczania na pełne etaty) i są w związku z tym zobowiązani do wydania regulaminu wynagradzania, ale jednocześnie nie są zobowiązani do tworzenia funduszu (ponieważ część pracowni-

ków pozostaje zatrudniona w niepełnym wymiarze czasu pracy i w przeliczeniu na pełne etaty zatrudniają poniżej 20 pracowników). W takim przypadku decyzja o nietworzeniu funduszu wymaga zmiany regulaminu wynagradzania. Jeżeli w zakładzie pracy działa organizacja związkowa – zmianę uzgodnia się z tą organizacją. Jeżeli nie działa organizacja związkowa, uzgodnienia należy dokonać z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Pracodawca przestanie być związany istniejącymi postanowieniami regulaminu wynagradzania dotyczącymi wysokości odpisu na fundusz dopiero po dokonaniu zmiany tego regulaminu i wprowadzeniu do niego postanowień o nietworzeniu funduszu. [przykład]

Gdy regulamin nie jest obowiązkowy

Inaczej będzie w przypadku pracodawcy, u którego istnieje wprawdzie regulamin wynagradzania, ale który nie jest już zobowiązany do tworzenia tego regulaminu (z uwagi na spadek stanu zatrudnienia poniżej 20 pracowników). Taki pracodawca może postanowić o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bez konieczności dokonywania jakichkolwiek zmian w istniejącym regulaminie wynagradzania. Wynika to wyraźnie z art. 3 ust. 3a usta-

wy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który nakłada obowiązek uregulowania tych kwestii w regulaminie wynagradzania wyłącznie na tych pracodawców, którzy są zobowiązani do tworzenia tego regulaminu, a nie na wszystkich pracodawców, u których taki regulamin istnieje. Wystarczy zatem, że pracodawca, który nie jest zobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania, przekaże pracownikom informację o nietworzeniu w danym roku funduszu w sposób przyjęty u tego pracodawcy, np. może wywiesić taką informację na tablicy ogłoszeń lub rozesłać e-mailem do wszystkich pracowników. Może także każdemu z pracowników odrębnie wręczyć taką informację na piśmie. Wraz z przekazaniem pracownikom takiej informacji, pracodawca przestaje być związany postanowieniami istniejącego regulaminu wynagradzania w zakresie wysokości odpisu na fundusz. Informacja ta powinna zostać przekazana do końca stycznia danego roku kalendarzowego, którego dotyczy decyzja pracodawcy o nietworzeniu funduszu. Powinna być przy tym przekazywana ponownie z każdym kolejnym rokiem kalendarzowym.

Podstawa prawna

Art. 3 ust. 3a–3b ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r. nr 592 z późn. zm.).

PRZYKŁAD

Wraz z wejściem w życie

W zakładzie pracy obowiązuje regulamin wynagradzania, zgodnie z którym wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych wynosi 1500 zł. Przyjmijmy, że według stanu na 1 stycznia 2014 r. pracodawca będzie zatrudniał 25 pracowników i podejmie decyzję o nietworzeniu funduszu w 2014 r. W jaki sposób powinien wprowadzić tę decyzję w życie? Czy będzie związany postanowieniami regulaminu dotyczącymi wysokości odpisu?

Pracodawca powinien zmienić regulamin wynagradzania, wprowadzając do niego postanowienie o nietworzeniu funduszu i wykreślając postanowienia dotyczące wysokości odpisu. Wraz z wejściem w życie dokonanej zmiany pracodawca nie będzie związany postanowieniami dotyczącymi wysokości odpisu.