

Łukasz Chruściel

Uniwersytet Śląski w Katowicach, Polska

e-mail: lukasz.chrusciel@pcslegal.pl

ORCID: 0000-0003-0864-7960

REZYGNACJA Z ZASPOKAJANIA POTRZEB BYTOWYCH, SOCJALNYCH I KULTURALNYCH PRACOWNIKÓW W CZASIE KRYZYSU

RESIGNATION FROM FULFILLING EMPLOYEES' LIFE, SOCIAL, AND CULTURAL NEEDS IN TIMES OF CRISIS

Abstract

This article addresses the issue of the employers' obligations to fulfil the employees' life, social, and cultural needs, in particular the employers' right to resign from those obligations in times of crisis. The author examines the Polish law in search for legal regulations constituting framework for those obligations and analyses their nature. Some of those obligations are not enforceable, which means that the employees cannot bring court action against the employers to fulfill them. The article focuses on the obligations that are enforceable and explains how the employers may legally resign from fulfilling them. The article takes into consideration the standard methods of resignation as well as those introduced by the anti-crisis regulations.

KEYWORDS

employees' life, social and cultural needs, employer's social benefit fund, anti-crisis shield, employment relationship, trade unions

SŁOWA KLUCZOWE

potrzeby życiowe, socjalne i kulturalne, zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, tarcza antykryzysowa, stosunek pracy, organizacje związkowe

1. WSTĘP

Polskie prawo nakłada na pracodawców określone obowiązki w zakresie zaspokajania potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników. Takie obowiązki nie należą do istoty stosunku pracy. Istotą stosunku pracy jest bowiem świadczenie pracy na rzecz pracodawcy w zamian za wynagrodzenie. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest więc wykonywanie umówionej pracy, w czasie i miejscu określonym przez pracodawcę, natomiast podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest powierzenie pracownikowi pracy i wypłata wynagrodzenia¹. Jeśli chodzi o stosunek pracy w jego najczystszej postaci, to potrzeby życiowe, społeczne i kulturalne pracownika nie są zaspokajane przez pracodawcę – przynajmniej nie w sposób bezpośredni. Pracodawca czyni to pośrednio poprzez zapłatę, którą pracownik może następnie wykorzystać do zaspokojenia tych potrzeb.

Kryzysy, w tym ten wywołany epidemią COVID-19, powodują turbulencje na rynkach pracy, a w efekcie wpływają na pogorszenie sytuacji ekonomicznej wielu pracodawców i zmuszają ich do poszukiwania rozwiązań pozwalających na przetrwanie. Zanim pracodawcy sięgną po najdalej idące instrumenty w postaci zwolnień grupowych, wykorzystywane są instrumenty mniej dotkliwe. Od reorganizacji działalności, poprzez ubieganie się o wsparcie państwowe, aż do zmian w stosunku pracy, np. poprzez obniżanie wynagrodzeń czy obniżanie wymiaru czasu pracy i etatu. Na liście takich instrumentów znajdują się również ograniczenia obowiązków w zakresie zaspokajania życiowych, społecznych i kulturalnych potrzeb pracowników.

Niniejszy artykuł w pierwszej kolejności skupia się na analizie źródeł prawnych i charakteru takich obowiązków. Charakter obowiązków to kwestia ich natury – nierzadko bowiem są one formułowane w taki sposób, że nie stanowią

¹ W. Muszalski, B. Godlewska-Bujok, (w:) W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*. Legalis/el. 2021, komentarz do art. 16.

obowiązku w znaczeniu prawnym i nie są źródłem roszczenia pracowniczego. Następnie artykuł analizuje sposoby rezygnacji przez pracodawców z realizacji tych obowiązków. Siłą rzeczy te sposoby nie mają zastosowania do postulatów niemających charakteru obowiązku, z którym nie wiąże się roszczenie pracownicze. W tym artykule nie zostaną omówione te obowiązki w zakresie potrzeb bytowych, socjalnych i kulturalnych pracowników, które pracodawcy nakładają na siebie dobrowolnie bez obowiązku ustawowego. Ponadto dla uproszczenia potrzeby bytowe, socjalne i kulturalne pracowników będą łącznie określane jako potrzeby socjalne.

2. CHARAKTER OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY W ZAKRESIE ZASPOKAJANIA POTRZEB SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej² nie przewiduje żadnych obowiązków pracodawcy w zakresie zaspokajania potrzeb socjalnych pracownika. Wydaje się to dość naturalne, gdyż dbałość o takie potrzeby uważana jest za obowiązek państwa lub samorządu terytorialnego, a nie pracodawców. Mimo to Konstytucja RP nakłada te obowiązki na państwo lub samorząd w sposób raczej powściągliwy. W zasadzie określa jedynie pewne ustawowe obowiązki zaspokajania niektórych potrzeb życiowych najuboższych oraz prowadzenia polityki w celu zaspokojenia potrzeb mieszkaniowych społeczeństwa. W zakresie potrzeb kulturalnych stanowi jedynie, że każdy ma prawo do swobodnego korzystania z dóbr kultury. Pewne dalsze obowiązki wynikają z ratyfikowanych przez Polskę konwencji międzynarodowych.

Podstawowym źródłem prawa określającym obowiązki pracodawcy w zakresie potrzeb socjalnych pracownika jest Kodeks pracy³. Niektórzy autorzy uważają, że jest to spuścizna po okresie PRL⁴. Mimo to obowiązki te nie zostały usunięte z Kodeksu pracy i poza niewielką nowelizacją w 1996 r. pozostały w dużej mierze niezmienione.

Kodeks pracy nie precyzuje, w jaki sposób potrzeby te powinny być zaspokajane. W zasadzie pracodawcy mogą swobodnie decydować o metodach realizacji tego celu, z wyjątkiem niektórych szczególnych rodzajów pracodawców oraz

² Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. nr 78, poz. 483, z późn. zm.), dalej: Konstytucja RP.

³ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r. poz. 1510), dalej: k.p.

⁴ W. Muszalski, B. Godlewska-Bujok, (w:) W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 16; A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2018, komentarz do art. 16; M. Nałęcz, (w:) K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2021, komentarz do art. 16; W. Perdeus, (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, Art. 1–93, LEX/el. 2022, komentarz do art. 16.

pracodawców przekraczających określony stan zatrudnienia. Do nich odnoszą się odrębne przepisy dotyczące sposobu zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników.

Ze względu na charakter tych regulacji powstaje pytanie, czy Kodeks pracy rzeczywiście nakłada na pracodawców takie obowiązki, czy też jedynie przedstawia pewne powinności (postulaty) dotyczące tego, jak pracodawcy powinni postępować.

Artykuł 94 k.p. zawiera katalog podstawowych obowiązków pracodawców. Zgodnie z art. 94 pkt 8 k.p. pracodawca jest obowiązany zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Zastrzeżenie wskazanego warunku rzutuje na charakter omawianego obowiązku, pozbawiając go bezwzględnego charakteru.

Kodeks pracy odwołuje się do kwestii obowiązku zaspokajania bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników również w art. 16. Przepis ten jest umieszczony w katalogu podstawowych zasad prawa pracy. Zgodnie z nim pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników. Ustawodawca, podobnie jak w przypadku art. 94 pkt 8 k.p., zastrzegł, że pracodawca powinien realizować ten obowiązek stosownie do możliwości i warunków. Zasada ta nie ma więc charakteru bezwzględnego i jest to jedynie postulat skierowany względem pracodawców.

Warto wskazać, że ustawodawca nie jest konsekwentny w zakresie definiowania tych potrzeb. W art. 16 k.p. wskazane są potrzeby bytowe i kulturalne, które zostały jednocześnie pominięte w art. 94 pkt 8 k.p. Rodzi się pytanie, jaki był cel ustawodawcy w ograniczeniu zakresu obowiązku względem zakresu samej zasady. Jedną z możliwych wykładni jest przyjęcie, że zaspokajanie pominiętych potrzeb – tj. bytowych i kulturalnych – nie jest obowiązkiem o charakterze podstawowym⁵. Brak konsekwencji definicyjnej widać również w zestawieniu z ustawą o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych⁶. Mimo że Kodeks pracy rozróżnia potrzeby bytowe, kulturalne i socjalne, to ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zdaje się o tym zapominać i wszystkie te potrzeby określa jako socjalne. W konsekwencji określenie „socjalne” z art. 94 pkt 8 k.p. ma inny zakres znaczeniowy niż socjalne na gruncie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Działalność socjalna z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych to m.in. usługi zaspokajające potrzeby kulturalne, opieka nad dziećmi we wskazanych formach czy pomoc materialna, czyli potrzeby bytowe. Definicja ta uwzględnia zatem wiele innych niż „socjalne” potrzeb pracowników, określając je jednocześnie mianem „socjalnych” w ramach przyjętej definicji.

⁵ A. Sobczyk dodaje jednak, że niespójności tej nie da się wyjaśnić racjonalnie – A. Sobczyk, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2020, komentarz do art. 16.

⁶ Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2022 r. poz. 923, z późn. zm.), dalej: u.z.f.ś.s.

Niezależnie od powyższego należy wskazać na element wspólny dla wyrażonych w Kodeksie zasady i obowiązku, czyli ich nieroszczeniowy charakter. Pracownicy nie mają instrumentów pozwalających im na skuteczne dochodzenie ich realizacji. Jest to głównie wynikiem klauzul generalnych użytych w obu przepisach. Sąd pracy nie ma bowiem kompetencji do oceny „możliwości i warunków”, o których mowa w art. 16 k.p., ani oceny jeszcze bardziej enigmatycznego sformułowania „w miarę posiadanych środków” z art. 94 pkt 8 k.p. W konsekwencji naruszenie tych przepisów nie daje pracownikowi choćby prawa do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy oraz dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Artykuły 16 i 94 k.p. nie stanowią źródła obowiązków pracodawcy i roszczeń pracowników. Pogląd ten jest dość powszechnie aprobowany w doktrynie⁷ i orzecznictwie⁸. Wskazuje się jednak, że roszczenie w tym zakresie może przysługiwać załodze i być dochodzone przez związki zawodowe w trybie sporu zbiorowego⁹. Kodeks pracy nie zawiera również innych regulacji, które stanowiłyby źródło takiego obowiązku. Poza zakresem niniejszego artykułu pozostawiam takie obowiązki, które w sposób pośredni dotyczą sfery potrzeb socjalnych pracowników, np. wynagrodzenie chorobowe. Główną regulację przekształcającą kodeksowe powinności w obowiązki stanowią zatem przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

3. POZAKODEKSOWE ŹRÓDŁA OBOWIĄZKU ZASPOKAJANIA POTRZEB SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW

Podstawowym aktem prawnym w analizowanym zakresie jest ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, która reguluje instytucję zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz świadczeń urlopowych. Regulacja

⁷ A. Sobczyk, (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 16; A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 16; M. Nałęcz, (w:) K. Walczak (red.) *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 16; W. Perdeus, (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy...*, t. I, komentarz do art. 16. Odmiennie G. Goździewicz, T. Zieliński, (w:) L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2017, komentarz do art. 16. Autorzy ci wskazują, że: „Zasada zapisana w art. 16 k.p. ma charakter normatywny, tzn. wynikają z niej obowiązki pracodawców (uwarunkowane możliwościami zaspokajania wymienionych potrzeb). Wskazuje na to redakcja tego artykułu: pracodawca «zaspokaja» wymienione potrzeby. Nie jest to więc dyrektywa «wskazująca jedynie pożądany kierunek działań», jak twierdzą niektórzy komentatorzy”.

⁸ Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 września 2013 r., III AUa 360/13, LEX nr 1438179; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 października 2012 r., III APa 22/12, Legalis nr 732745.

⁹ A. Świątkowski, *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 16; M. Nałęcz, (w:) K. Walczak (red.) *Kodeks pracy...*, komentarz do art. 16.

kryzysowa dotycząca tej materii jest bardzo uboga. Nie wprowadza żadnego przepisu, który nakładałby nowe obowiązki w tym zakresie, w istocie ograniczając się jedynie do kilku instrumentów mających na celu zawieszenie funduszu lub odpisu podstawowego¹⁰.

3.1. ZAKŁADOWY FUNDUSZ ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych stanowi podstawowe rozwiązanie, za pośrednictwem którego pracodawcy zaspokajają potrzeby socjalne pracowników. Świadczenia wypłacone z tego funduszu korzystają ze zwolnień podatkowo-składkowych, co stanowi istotny atut tej instytucji. Przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewidują obowiązek utworzenia funduszu, dzieląc jednocześnie pracodawców na trzy grupy, tj. zobowiązanych do utworzenia funduszu, względnie zobowiązanych do utworzenia funduszu oraz niezobowiązanych do utworzenia funduszu. Podział pracodawców na zobowiązanych, względnie zobowiązanych i niezobowiązanych świadczy również o tym, jakie podmioty ustawodawca uznaje za mające „możliwości i warunki” czy odpowiednie środki na realizację obowiązku zaspokajania potrzeb socjalnych.

Podstawową grupą podmiotów zobowiązanych do tworzenia funduszu są pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, czyli jednostki tworzone zgodnie z art. 9 pkt 3 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych¹¹. Obowiązek ten ma w ich przypadku charakter bezwzględny, ponieważ nie jest uzależniony od liczby pracowników, a podmioty te nie mają możliwości zrezygnowania z tworzenia funduszu. Kolejną grupę stanowią pracodawcy zatrudniający co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty zgodnie ze stanem na dzień 1 stycznia danego roku. Ta grupa również uznawana jest za mającą możliwość zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników, ponieważ pracodawcy są zobowiązani do utworzenia funduszu z mocy prawa. W odróżnieniu od podmiotów z sektora finansów publicznych mają oni jednak możliwość zrezygnowania z jego utworzenia. Następną grupę tworzą pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty na dzień 1 stycznia danego roku. Obowiązek utworzenia funduszu jest w ich przypadku uzależniony od decyzji organizacji związkowej, która może wystąpić do pracodawcy z wiążącym go wnioskiem o utworzenie funduszu. Ostatnią grupę tworzą pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników, którzy nie mają obowiązku tworzenia funduszu – mogą utworzyć fundusz albo wypłacać świadczenie urlopowe.

¹⁰ Ł. Chruściel, *Tarcza 4.0 a fundusz socjalny. Niektóre regulacje dotyczące ZFŚS zbędne, inne chybione*, „Gazeta Prawna” z 25 czerwca 2020 r.

¹¹ Dz.U. z 2022 r. poz. 1634, z późn. zm.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wskazuje formy przeznaczenia środków funduszu oraz definiuje działalność socjalną. Fundusz może być przeznaczony na finansowanie działalności socjalnej, na dofinansowanie zakładowych obiektów socjalnych oraz na tworzenie zakładowych żłobków, klubów dziecięcych, przedszkoli oraz innych form wychowania przedszkolnego. Działalność socjalna to zgodnie z art. 2 pkt 1 u.z.f.s.s. usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej, opieki nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowanej przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego, udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także zwrotnej lub bezzwrotnej pomocy na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową. Poprzez takie ukształtowanie tych przepisów ustawodawca w istocie wskazuje, która część powinności socjalnych pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy ma charakter obligatoryjny. Jak wskazuje Sąd Najwyższy: „pojęcie działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz.U. z 2012 r. poz. 592 ze zm.) nie jest tożsame z socjalną działalnością w ujęciu prawa publicznego i szersze od obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, o jakim mowa w art. 16 i art. 94 pkt 8 KP”¹².

Omawiając rolę funduszu, należy również wskazać na pogląd wyrażony przez Trybunał Konstytucyjny, który wskazuje, że: „Fundusz socjalny z definicji jest instytucją prawną, która ma łagodzić różnice w poziomie życia pracowników, ich rodzin, a także emerytów i rencistów”¹³. Należy jednak zauważyć, że stanowisko to nie oddaje pełnej funkcji funduszu i skupia się na jednym aspekcie. Roli funduszu nie należy ograniczać jedynie do instytucji, której celem jest łagodzenie różnic między pracownikami. Ustawa wyróżnia wiele form działalności socjalnej finansowanej ze środków funduszu, które nie są bezpośrednio związane ze wskazanym celem. Przykładem tego są wycieczki, imprezy integracyjne i inne zbiorowe aktywności kierowane do pracowników na zasadach powszechnej dostępności. Należy zatem uznać, że fundusz nie jest jedynie instytucją pomocową, ale służy on również zaspokojeniu potrzeb niemających charakteru egzystencjalnego.

Warto wskazać, że wszystkie formy działalności socjalnej dopuszczalne na gruncie funduszu mogą być również finansowane ze środków obrotowych. Podstawowa różnica będzie zatem sprowadzała się do kryteriów wypłaty oraz zwolnień podatkowo-zusowych. I tak, na gruncie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych podstawową zasadą przy wypłacie świadczeń jest tzw. zasada socjalna, czyli uwzględnia się sytuację życiową, rodzinną i materialną pracownika. Ta zasada nie ma bezpośredniego zastosowania w odniesieniu

¹² Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 472/13, LEX nr 1539468.

¹³ Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2007 r., K 40/04, LEX nr 270215.

do świadczeń wypłacanych ze środków obrotowych, z tym, że jeżeli ma pokrywać potrzeby socjalne, to w jakimś zakresie kryteria socjalne z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych powinny być wzięte pod uwagę. Zarazem na tej kanwie rodzi się ciekawy problem praktyczny, ze względu na ramy tego opracowania tylko wzmiankowany, a mianowicie: czy wypłata świadczeń socjalnych ze środków obrotowych, czyli poza funduszem socjalnym, może być dokonywana według kryteriów socjalnych, czyli z pominięciem kryteriów określonych w Kodeksie pracy. Kryteria socjalne stoją bowiem w jawnej sprzeczności z kodeksowymi zasadami kształtowania wynagrodzenia. Na gruncie Kodeksu to jakość i ilość pracy powinny determinować wynagrodzenia, a świadczenia socjalne zgodnie z art. 18^{3c} k.c. są częścią takiego wynagrodzenia. Artykuł 8 u.z.f.ś.s. jest wyjątkiem od zasady kodeksowej w odniesieniu do świadczeń z funduszu – nie znajduje jednak zastosowania do świadczeń wypłacanych poza funduszem.

Finansowanie świadczeń socjalnych ze środków obrotowych nie jest obowiązkowe. Jeżeli pracodawca się na to zdecyduje, będzie to miało wpływ przede wszystkim na kwestie obciążeń publicznoprawnych. Tytułem przykładu w przypadku zapomóg wypłacanych ze środków obrotowych wolna od podatku dochodowego jest zapomoga do kwoty 6000 zł w danym roku podatkowym. Na gruncie składowym ze zwolnienia korzystają tylko zapomogi losowe w przypadku klęsk żywiołowych, indywidualnych zdarzeń losowych lub długotrwałej choroby, podczas gdy zapomogi finansowane z funduszu korzystają ze zwolnienia niezależnie od ich celu.

3.2. ŚWIADCZENIE URLOPOWE

Przepisy ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przewidują również alternatywę dla tworzenia funduszu, czyli możliwość wypłacania świadczenia urlopowego. Świadczenie to stanowi szczególną formę zaspokajania potrzeb socjalnych.

Prawo do świadczenia urlopowego – w przypadku pracodawców, którzy zdecydowali się na jego wypłacanie – przysługuje wszystkim pracownikom w jednakowej wysokości, tj. bez względu na ich sytuację socjalną. Kwestia ta odróżnia świadczenie urlopowe od świadczeń przyznawanych z funduszu. Warunkiem przyznania świadczenia jest jedynie skorzystanie z urlopu w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Przyznanie tego świadczenia nie jest zatem obwarowane tożsamym rygorem, co przyznanie świadczeń pracownikom na podstawie ich sytuacji socjalnej. Należy jednak podkreślić, że świadczenie urlopowe przysługuje wyłącznie pracownikom. Przepisy nie przewidują bowiem podstawy do rozszerzenia katalogu uprawnionych, jak ma to miejsce w przypadku osób uprawnionych do korzystania z funduszu.

3.3. POZOSTAŁE PRZYKŁADOWE FORMY ZASPOKAJANIA POTRZEB

Fundusz socjalno-bytowy jest dość enigmatycznym instrumentem. Jest wskazany tylko w jednym akcie prawnym i tylko w kontekście obciążeń publicznonprawnych, tj. w § 2 ust. 1 pkt 20 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe¹⁴. W tym miejscu wystarczy wskazać, że tworzony jest w układach zbiorowych pracy¹⁵.

Omawiając formy zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników, warto wspomnieć o pracowniczych planach kapitałowych (PPK). Zgodnie z art. 3 ustawy z dnia 4 października 2018 r. o pracowniczych planach kapitałowych¹⁶ PPK jest tworzony w celu systematycznego gromadzenia oszczędności przez uczestnika PPK z przeznaczeniem na wypłatę po osiągnięciu przez niego 60. roku życia. Ustawa o PPK pozwala jednak na finansowane innych celów o charakterze socjalnym. Zgodnie z art. 98 ustawy o PPK uczestnik PPK może jednorazowo dokonać wypłaty do 100% wartości środków zgromadzonych na jego rachunku PPK, z obowiązkiem ich zwrotu w wartości nominalnej, w celu pokrycia wkładu własnego na cele mieszkaniowe. Zgodnie z art. 101 ustawy o PPK uczestnik PPK może wnioskować o wypłatę do 25% środków zgromadzonych na rachunku PPK uczestnika PPK w przypadku poważnego zachorowania tego uczestnika PPK, jego małżonka lub dziecka tego uczestnika PPK. Są to instytucje zbliżone do finansowanych w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pomocy na cele mieszkaniowe czy zapomóg. Instytucja ta ma charakter obligatoryjny z perspektywy pracodawców, ponieważ nie mają oni możliwości rezygnacji z jego tworzenia. Wyjątkiem w tym zakresie są mikroprzedsiębiorcy, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców¹⁷, jeżeli wszystkie osoby zatrudnione złożą podmiotowi zatrudniającemu deklarację o rezygnacji z dokonywania wpłat do PPK. Drugi wyjątek stanowią osoby fizyczne, które zatrudniają, w zakresie niezwiązanym z ich działalnością gospodarczą, osobę fizyczną, w zakresie niezwiązanym z działalnością gospodarczą tej osoby. Ustawa o PPK przewiduje dalsze wyłączenia, które jednak z perspektywy niniejszego artykułu nie wymagają omówienia. Z utworzenia pracowniczego planu kapitałowego pracodawca nie może zrezygnować. Co więcej, kto nakłania osobę zatrudnioną lub uczestnika PPK do rezygnacji z oszczędzania w PPK, wypełnia znamiona czynu zabronionego z art. 108 tej ustawy.

¹⁴ Dz.U. z 2017 r. poz. 1949, z późn. zm.

¹⁵ Szerzej o funduszu socjalno-bytowym: Ł. Chruściel, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 44.

¹⁶ Dz.U. z 2023 r. poz. 46, dalej: ustawa o PPK.

¹⁷ Dz.U. z 2023 r. poz. 221, z późn. zm.

4. REZYGNACJA Z ZASPOKAJANIA POTRZEB SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW

Poniżej będzie mowa o sposobach rezygnacji z zaspokajania socjalnych potrzeb pracowników, których obowiązek realizacji wynika z ustawy. W przypadku zaspokajania potrzeb socjalnych w innych formach na mocy własnej decyzji pracodawcy o formie rezygnacji zdecyduje natura prawna benefitu, tj. czy mają charakter roszczeniowy, oraz źródło przyznania tego benefitu.

Ze względu na naturę powinności socjalnych pracodawcy wynikających z Kodeksu pracy rezygnacja z nich nie jest ani potrzebna, ani możliwa. Nie jest potrzebna, bo ze względu na klauzule generalne powinności te nie stanowią obowiązku będącego źródłem roszczeń pracowniczych. Nie jest możliwa, bo polskie prawo nie przewiduje możliwości uchylecia się przez pracodawcę z obowiązków wynikających z Kodeksu pracy. Gdyby jednak te powinności zostały przez pracodawcę transponowane do wewnętrznych źródeł prawa lub umów o pracę i nadana im została forma roszczeniowa, wówczas rezygnacja z nich wymagałaby formy odpowiedniej dla zmiany danego źródła prawa pracy, np. regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Co więcej, Kodeks pracy oferuje instrumenty pozwalające na zawieszenie niektórych praw pracowniczych, jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy. Mowa tu o art. 9¹ k.p. przewidującym możliwość zawarcia porozumienia o zawieszeniu w całości lub części przepisów prawa pracy oraz art. 241²⁷ k.p. o zawieszeniu układów zbiorowych pracy. Podstawę zawieszenia praw wynikających z umowy o pracę stanowi art. 23^{1a} k.p. Takie przepisy znajdują się również w tzw. tarczach antykryzysowych.

Na gruncie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych podstawowy mechanizm rezygnacji został przewidziany w art. 4 oraz w mniejszym zakresie w art. 3 tej ustawy.

Artykuł 4 u.z.f.ś.s. stanowi, że u pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 1 i 1c, układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz; może również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony. U pracodawców określonych w art. 3 ust. 1 i 1c, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach, o których mowa w ust. 1, może zawierać regulamin wynagradzania. Jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 2, nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na fundusz lub nietworzenia funduszu wymagają uzgodnienia z pracownikiem, o którym mowa w art. 8 ust. 2 u.z.f.ś.s.

Zwraca uwagę fakt, że art. 4 u.z.f.ś.s. nie wymienia wszystkich podmiotów, które mogą tworzyć fundusz. Z funduszu nie mogą zrezygnować pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych – są to podmioty, które tworzą fundusz, bez względu na liczbę

zatrudnionych pracowników¹⁸. Wątpliwości budzi jednak fakt, że art. 4 u.z.f.ś.s. pomija pracodawców, o których mowa w art. 3 ust. 3, tj. pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty¹⁹. Ci pracodawcy, zgodnie z normą ogólną, mogą tworzyć fundusz lub wypłacać świadczenie urlopowe, lub zrezygnować z tworzenia funduszu lub wypłaty świadczenia urlopowego. Artykuł 3 ust. 3 u.z.f.ś.s. dotyczący takich podmiotów stanowi, że mogą zrezygnować z tworzenia funduszu, ale redakcja tego przepisu sugeruje, że prawo do podjęcia decyzji w sprawie tworzenia funduszu, wypłacania świadczenia urlopowego lub rezygnacji z tych form otwiera się jednorazowo, tj. po tym, jak dany pracodawca po raz pierwszy notuje zatrudnienie na dzień 1 stycznia. Na gruncie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych to właśnie 1 stycznia i poziom zatrudnienia tego dnia determinują prawa i obowiązki pracodawców. Wyjątkiem są tu podmioty publiczne i pracodawcy w sytuacji określonej w art. 6a u.z.f.ś.s. W konsekwencji powstaje pytanie, czy tacy pracodawcy, którzy zdecydują się na tworzenie funduszu, mają prawo z niego zrezygnować. W mojej ocenie odpowiedź może być tylko twierdząca, bo to pozwala zachować spójność i logikę ustawy. Trudno przyjąć, że taki podmiot może zrezygnować z funduszu, zanim fundusz powstanie, a nie mógłby tego uczynić, gdy ten fundusz już funkcjonuje. W konsekwencji art. 3 ust. 3–3b u.z.f.ś.s. należy stosować również w przypadku, w którym fundusz już istnieje. Zresztą wymogi dotyczące rezygnowania z funduszu w układzie zbiorowym pracy czy regulaminie wynagradzania, wynikające z art. 3 u.z.f.ś.s., są identyczne z wymogami wynikającymi z art. 4. Wyjątek dotyczy pracodawców nieobjętych układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązanych do wydania regulaminu wynagradzania – rezygnują w formie informacji przekazywanej pracownikom w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Powyższe zasady odnoszą się wprost do rezygnacji ze świadczenia urlopowego.

W konsekwencji rezygnacja z funduszu uzależniona jest od zgody organizacji związkowych. Brak takiej zgody blokuje rezygnację, z wyjątkiem dwóch przypadków. Po pierwsze, zgodnie z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych²⁰, jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania i regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych organizacje związkowe albo reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 u.z.z., z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni od dnia przekazania im przez pracodawcę tego dokumentu,

¹⁸ M. Mędrala, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, LEX/el. 2021, komentarz do art. 4.

¹⁹ B. Tomaszewska, *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz*, LEX/el. 2022, komentarz do art. 4.

²⁰ Dz.U. z 2022 r. poz. 854, dalej: u.z.z.

decyzje w sprawie jego ustalenia podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych. Warto zwrócić uwagę, że przepis ten nie dotyczy układu zbiorowego pracy. Po drugie, pewne rozluźnienie w tym zakresie wprowadza orzecznictwo Sądu Najwyższego²¹, zgodnie z którym: „Pracodawca znajdujący się przez dłuższy okres (...) w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa”.

W braku organizacji związkowych, w tym również wtedy, gdy organizacje nie spełniły obowiązków wynikających z art. 25¹ u.z.z., konieczna jest zgoda pracownika wybranego przez załogę do reprezentowania jej interesów. Dotyczy to również sytuacji, gdy u pracodawcy obowiązuje układ zbiorowy pracy, a z różnych względów – np. niezłożenia informacji w trybie art. 25¹ lub niezłożenia wniosku do sądu w ślad za zastrzeżeniami z art. 25¹ u.z.z. – organizacje utraciły uprawnienia zakładowych organizacji związkowych.

5. REGULACJE ANTICOVIDOWE DOTYCZĄCE ZASPOKAJANIA POTRZEB SOCJALNYCH PRACOWNIKÓW

Regulacje antycovidowe dotyczące zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników są lakoniczne. Trudno dopatrzeć się w nich głębszej refleksji ustawodawcy nad metodą wsparcia stron stosunku pracy w walce z koronawirusem. W istocie największa część regulacji znajduje się w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych²² (tzw. tarcza antykryzysowa). Zmiany w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zostały wprowadzone przez tzw. tarczę antykryzysową 4.0, czyli ustawę z 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych na zapewnienie płynności finansowej przed-

²¹ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650.

²² Dz.U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm., dalej: tarcza.

siębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19²³.

Regulacje antykryzysowe należy ocenić dość krytycznie. Ustawodawca miał kilka możliwości zareagowania na kryzys. Po pierwsze, mógł wprowadzić przepisy, które odciążąłyby pracodawców z obowiązków socjalnych i w ten sposób pozwoliłyby przetrwać kryzys i osiągnąć cel nadrzędny, jakim jest utrzymanie miejsc pracy. To mogło się wydarzyć albo poprzez ułatwienie rezygnacji z tworzenia funduszu, albo poprzez zgodę na przeznaczenie części środków funduszu na cele bieżące pracodawcy. Po drugie, mógł wprowadzić takie rozwiązania, które jeszcze bardziej uatrakcyjniłyby fundusz dla pracodawcy i pracowników, aby w taki sposób pracodawcy mogli wesprzeć pracowników finansowo. Byłoby to uzasadnione, mając na uwadze, że tarcza pozwoliła na wprowadzenie przerw ekonomicznych czy obniżenie wymiaru etatu, co – mimo dofinansowania ze strony państwa – wiązało się z obniżeniem wynagrodzeń pracowników. Ten sposób mógłby zostać osiągnięty albo poprzez większe zachęty i zwolnienia podatkowe, albo na przykład przez dopłaty z budżetu państwa do zakładowych funduszy świadczeń socjalnych.

To, co zostało w praktyce zrobione, to niedoskonała hybryda obu powyższych rozwiązań. Cel drugi został częściowo zrealizowany poprzez podwyższenie kwoty zwolnienia podatkowego. Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o PIT²⁴ wolna od podatku dochodowego jest wartość otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej, o której mowa w przepisach o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, rzeczowych świadczeń oraz otrzymanych przez niego w tym zakresie świadczeń pieniężnych, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych, łącznie do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 1000 zł; rzeczowymi świadczeniami nie są bony, talony i inne znaki uprawniające do ich wymiany na towary lub usługi. Wartość tę podwyższono do kwoty 2000 zł w okresie od 2020 r. do końca roku podatkowego następującego po roku, w którym odwołano stan epidemii ogłoszony z powodu COVID-19.

Cel pierwszy również został zrealizowany tylko połowicznie. Kwestie te reguluje art. 15g ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Ustępy 1 i 2 dotyczą zawieszania funduszu, odpisu lub świadczenia urlopowego, a ust. 3 – obniżania odpisu. Instytucja zawieszenia z ustępów 1 i 2 budzi poważne wątpliwości co do swojej sensowności. Można by bowiem zakładać, że tarcza powinna ułatwiać zawieszanie. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie przewiduje instytucji zawieszania, więc to jest swego rodzaju *novum*, z tym że zawieszenie,

²³ Ł. Chruściel, *Tarcza 4.0 a fundusz socjalny...*

²⁴ Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2647, z późn. zm.), dalej: ustawa o PIT.

o którym mowa w tarczy, *de facto* jest czasową rezygnacją z funduszu, a na to ustawa o zakładowym funduszu już zezwala. W mojej ocenie zawieszenie regulaminu wynagradzania w zakresie odpisu podstawowego i regulaminu funduszu jest dopuszczalne na gruncie Kodeksu pracy²⁵.

Tarcza w art. 15ge ust. 1 stanowi, że w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p., spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, pracodawca może zawiesić obowiązki: tworzenia lub funkcjonowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonywania odpisu podstawowego, wypłaty świadczeń urlopowych – o których mowa w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z art. 15ge ust. 2, jeżeli u pracodawcy, o którym mowa w ust. 1, działają organizacje związkowe reprezentatywne, o których mowa w art. 15g ust. 11 pkt 1 albo 2, zawieszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, następuje w porozumieniu z tymi organizacjami związkowymi.

Przed wszystkim przepisy te nie dają pracodawcy żadnych dodatkowych uprawnień ponad te wynikające z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych²⁶. Na gruncie ustawy o zakładowym funduszu pracodawca ma prawo zrezygnować z funduszu, przez co osiągnie ten sam stan rzeczy. Co więcej, na gruncie tej ustawy może się to okazać łatwiejsze, bo pracodawca może skorzystać z trybu art. 30 ust. 6 u.z.z., o którym była mowa wyżej. W przypadku tarczy zawarcie porozumienia wymaga zgody wszystkich organizacji reprezentatywnych, a różnica stanowisk takich organizacji nie daje prawa pracodawcy do samodzielnej decyzji.

Tarcza przewiduje zatem ułatwienie tylko w przypadku braku organizacji związkowych – wówczas pracodawca podejmuje decyzję o zawieszeniu samodzielnie, podczas gdy rezygnacja z tworzenia funduszu na gruncie ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych wymagałaby w takim przypadku zgody przedstawiciela pracowników²⁷.

W istocie cel pierwszy realizuje tylko art. 15ge ust. 3 tarczy, choć i w jego przypadku ustawodawca nie ustrzegł się błędów²⁸. Zgodnie z tym przepisem

²⁵ Ł. Chruściel, *Zakładowy fundusz...*, komentarz do art. 4.

²⁶ Dotyczy to również pracodawców z sektora publicznego – zob. Ł. Chruściel, *Tarcza 4.0 a fundusz socjalny...*

²⁷ M. Mędrala, *Zakładowy fundusz...*, komentarz do art. 4. O wątpliwościach z wyłączeniem reprezentantów załogi pisze M. Latos-Miłkowska, *Działalność socjalna pracodawcy w tarczy antykryzysowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 1, s. 7–8.

²⁸ Sens tego przepisu budzi wątpliwości – próbę ustalenia jego sensu prezentuje M. Mędrala w komentarzu: *Zakładowy fundusz...*, komentarz do art. 4, oraz w artykule: *Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9, s. 8–9.

w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy, w rozumieniu art. 3 k.p., spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 u.z.f.ś.s., ustalających wyższą wysokość odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. W takim przypadku stosuje się wysokość odpisu na ten fundusz określoną w tej ustawie.

W konsekwencji wystąpienie powyższych przesłanek oznacza automatyczne obniżenie odpisu. Pewną trudność może sprawić stwierdzenie wystąpienia spadku obrotów gospodarczych lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń. Jeżeli bowiem pracodawca nie ubiega się na przykład o dofinansowanie do wynagrodzeń, to informacja na ten temat nie jest nikomu przekazywana ani weryfikowana. W mojej ocenie w takim przypadku warto, by pracodawca przekazał informacje o wystąpieniu powyższych przesłanek i skutku w postaci obniżenia odpisu organizacjom związkowym lub załodze w trybie u niego przyjętym. Warto to udokumentować choćby na potrzeby obrony przed zarzutem zaniżenia przekazania odpisu na fundusz. Kwestie te będą mogły być weryfikowane w trybie powództwa związków zawodowych z art. 8 ust. 3 u.z.f.ś.s. lub w ramach kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Zupełnie niezrozumiały jest ten fragment art. 51ge ust. 3, który stanowi, że nie stosuje się postanowień układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania, wprowadzonych na podstawie art. 4 u.z.f.ś.s., ustalających inne świadczenia o charakterze socjalno-bytowym niż określa ta ustawa. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie pozwala bowiem na finansowanie z funduszu świadczeń niemieszczących się w katalogu działalności socjalnej. Nie sposób przyjąć, że ustawodawcy chodziło o takie świadczenia przewidziane przez układ zbiorowy pracy czy regulamin wynagradzania finansowane poza zakładowym funduszem świadczeń socjalnych ze środków obrotowych, gdyż przepis wyraźnie odnosi się do art. 4 u.z.f.ś.s.

6. PODSUMOWANIE

Regulacje Kodeksu pracy w zakresie zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników nie mają charakteru obowiązku, a jedynie postulatu określonego zachowania pracodawcy. W konsekwencji pracownikom nie przysługuje roszczenie o realizację tych postulatów. Kwestią dyskusyjną jest, czy roszczenie

takie przysługuje całej załodze i czy może być dochodzone przez związki zawodowe w procedurze sporu zbiorowego. Mając na uwadze brak roszczeniowego charakteru obowiązków kodeksowych, kwestia rezygnacji z tych obowiązków przez pracodawców jest bezprzedmiotowa. Aktem prawnym, który stanowi doprecyzowanie postulatów kodeksowych i przekształca je w obowiązki, jest ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Jest to jednak obowiązek szczególnego rodzaju – dotyczy bowiem utworzenia funduszu i przekazywania corocznego odpisu i w takim zakresie może być dochodzony przez związki zawodowe i wymuszany przez Państwową Inspekcję Pracy. Nie kreuje jednak obowiązków wobec poszczególnych pracowników – z wyjątkiem nielicznych przypadków świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczeniowego i nie mogą być dochodzone przez pracowników²⁹. Niemniej jednak zwłaszcza obowiązek przekazywania odpisu podstawowego może być finansowo bardzo uciążliwy w okresie kryzysu – stąd kwestia rezygnacji z tworzenia funduszu. W tym zakresie rozwiązania wprowadzone tzw. tarczą antykryzysową 4.0 są mocno rozczarowujące. Regulacji tej można postawić co najmniej dwa zarzuty. Po pierwsze, brak realnych instrumentów pomagających w kryzysie, czy to poprzez ułatwienia w zakresie rezygnacji z funduszu, czy też uatrakcyjnienia funduszu jako elementu wsparcia pracowników w okresie kryzysu. Po drugie, tarcza jest napisana niezrozumiale, przez co rodzi wiele wątpliwości. W konsekwencji ułomność rozwiązań tarczowych zmusza pracodawców do sięgnięcia do instrumentów rezygnacji przewidzianych w ustawie o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. W ustawie tej zawarte są zaś tylko standardowe mechanizmy rezygnacji z funduszu – brakuje w nich regulacji na czas kryzysu. W konsekwencji pracodawcy nie dysponują instrumentem jednostronnej rezygnacji z funduszu – poza wyjątkowymi sytuacjami ich decyzja o rezygnacji z funduszu wymaga zgody strony społecznej – związków zawodowych lub przedstawiciela załogi. To utrudnia, a czasem wręcz uniemożliwia rezygnację przez pracodawcę z tych obowiązków.

REFERENCES

- Chruściel Ł., *Tarcza 4.0 a fundusz socjalny. Niektóre regulacje dotyczące ZFŚS zbędne, inne chybione*, „Gazeta Prawna” z 25 czerwca 2020 r.
- Chruściel Ł., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2015
- Goździewicz G., Zieliński T., (w:) L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, LEX/el. 2017
- Latos-Miłkowska M., *Działalność socjalna pracodawcy w tarczy antykryzysowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2021, nr 1

²⁹ Szerzej o braku roszczeniowości świadczeń socjalnych: Ł. Chruściel, *Zakładowy fundusz...*, s. 112.

- Mędrala M., *Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9
- Mędrala M., *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, LEX/el. 2021
- Muszalski W., Godlewska-Bujok B., (w:) W. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2021
- Nałęcz M., (w:) K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2021
- Perdeus W., (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, t. I, *Art. 1–93*, LEX/el. 2022
- Sobczyk A., (w:) A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2020
- Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Legalis/el. 2018
- Tomaszewska B., *Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz*, LEX/el. 2022
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 3 października 2012 r., III APa 22/12, Legalis nr 732745
- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 26 września 2013 r., III AUa 360/13, LEX nr 1438179
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II UK 472/13, LEX nr 1539468
- Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650
- Wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2007 r., K 40/04, LEX nr 270215