



GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY

Wiesław Łyszczek



Alc. Trener olum



Warszawa, 2020-07-27



UNP:GIP-20-41619

GIP-GPP.082.15.2020.2

ZPE

pe

Pan

Sławomir Broniarz

Prezes

Związku Nauczycielstwa Polskiego

Szanowny Panie Prezede

Odpowiadając na pismo w sprawie stanowiska Państwowej Inspekcji Pracy wobec możliwości pozbawienia emerytów i rencistów – byłych pracowników zakładu dostępu do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz dopuszczalności uzależnienia dopłaty do wypoczynku od wykorzystania urlopu w wymiarze co najmniej 14 kolejnych dni, uprzejmie informuję:

Tworzenie i gospodarowanie zakładowym funduszem świadczeń socjalnych powinno odbywać się na zasadach określonych w ustawie z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2020 r. poz.1070.) oraz w przepisach wykonawczych.

Ustawa o funduszu nie reguluje szczegółowych zasad przyznawania świadczeń - zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy, **zasady i warunki korzystania** z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 albo z art. 30 ust. 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 263). Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Jednocześnie należy wskazać, iż zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o funduszu, osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy zakładu i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca

przysłał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Podstawowa zasada wykorzystywania środków funduszu zawarta jest w art. 8 ust. 1 ustawy i stanowi, że przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Ustawa nie zawiera przepisu upoważniającego do tworzenia zasad podziału funduszu stojących w sprzeczności z przepisem art. 8 ust. 1 ustawy, jest to więc przepis bezwzględnie obowiązujący.

Ustawa o funduszu nie daje także podstaw ani do zawężania kręgu osób uprawnionych, ani do wykluczania przez pracodawcę niektórych grup uprawnionych z korzystania z określonych świadczeń z funduszu, o ile nie wynika to z charakteru danego świadczenia (np. przyznawanie dzieciom pracowników dopłat do wypoczynku w formie kolonii). Różnicowanie przyznania i wysokości świadczeń jest dopuszczalne jedynie w oparciu o postanowienia art. 8 ust. 1 ustawy.

Zatem uregulowania dotyczące wypłaty środków z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, wprowadzone w życie zgodnie z przepisami prawa mogą w dowolny sposób kształtować zasady wypłat środków z Funduszu, pod warunkiem respektowania zasady przyznawania ulgowych świadczeń i usług w oparciu o sytuację życiową, rodzinną i materialną osoby uprawnionej oraz niezawężania ustawowego kręgu osób uprawnionych do świadczeń z funduszu.

Za nieprawidłowe należy uznać ograniczenie w regulaminie funduszu prawa do niektórych świadczeń dla emerytów i rencistów – byłych pracowników zakładu, a także innych osób uprawnionych, nie będących pracownikami. Dotyczy to także dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie. **Zasady i warunki ustalone w regulaminie muszą być możliwe do spełnienia przez uprawnionych i ich stosowanie nie może prowadzić do faktycznego wykluczenia którejkolwiek grupy osób uprawnionych do świadczeń i usług finansowanych z funduszu, przy stworzeniu pozorów równego dostępu.**

Prezentowane stanowisko wynika także, choć pośrednio, z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 kwietnia 2005 r., I PK 12/05, w którym SN podzielił argumentację sądów niższych instancji, które zakwestionowały pozbawienie emerytów prawa do „upominków świątecznych”, które w rozpatrywanej sprawie zostały przyznane wyłącznie pracownikom.

Nadmienić należy, że analogiczne stanowisko zajął Piotr Prusinowski („Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych” pod redakcją Zbigniewa Górala, Wolters Kluwer 2016):

„Analiza przepisu art. 2 pkt 5 u.z.f.ś.s. **nie upoważnia do hierarchizacji podmiotów uprawnionych. Argumentem do tego rodzaju zabiegu nie jest z pewnością kolejność, w jakiej wymieniono beneficjentów.** Porządek przekazu jest zrozumiały, jeśli za punkt odniesienia weźmie się związek uprawnionego z pracodawcą. Spostrzeżenie to nie upoważnia jednak do reglamentowania korzystania ze środków funduszu przez osoby niebędące pracownikami. Ograniczenie to może być uzasadnione wyłącznie charakterem świadczenia. Oznacza to, że obostrzenie przy redystrybucji środków może przybierać wyłącznie postać przedmiotową, a nie podmiotową. Konkluzja ta niekoniecznie jest trafna w stosunku do uprawnionych, którym w regulaminie przyznano prawo. Wydaje się, że można je ograniczyć wyłącznie do niektórych świadczeń albo pomniejszać ich wysokość. Stanowisko to jest umotywowane fakultatywnością upoważnienia. Skoro regulamin ZFŚS nie musi przyznawać "innym osobom" żadnych uprawnień, to rozsądne jest twierdzenie, że mogą one korzystać ze świadczeń w ograniczonym zakresie. Ważne jest jednak, aby kwestia ta została w sposób jednoznaczny zakreślona w zakładowym źródle prawa pracy.”

W ścisłym związku z wyżej opisanymi rozważaniami pozostaje kwestia, czy wszystkie grupy uprawnionych powinny mieć równy dostęp do wszystkich świadczeń z funduszu (także co do wartości). W mojej ocenie, na pytanie to także należy odpowiedzieć twierdząco – ze względu na obowiązek stosowania kryteriów socjalnych - (z tym zastrzeżeniem, że w odniesieniu do grupy „innych osób, którym pracodawca przyznał prawo korzystania z funduszu” pracodawca może, jak się wydaje, zastosować zasady odmienne niż do innych uprawnionych), choć w niektórych przypadkach warunki dostępu do świadczeń mogą się różnić (np. przywołany niżej przykład korzystania z urlopu, będący podstawą przyznania dofinansowania do wypoczynku). Przyjęcie odmiennego punktu widzenia prowadziłoby do wniosku, że w niektórych przypadkach można pomijać przy przyznawaniu świadczeń osoby znajdujące się w obiektywnie złej (gorszej niż pozostali uprawnieni) sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej. Powodowałoby to zarazem, iż sytuacja życiowa, rodzinna i materialna danej osoby przestałaby być decydująca dla przyznania świadczeń, a kluczowe znaczenie miałoby zaliczenie do określonej grupy uprawnionych.

Z powyższych względów, moim zdaniem, nie można uznać za prawidłowe różnicowania prawa do dofinansowania do wypoczynku lub jego potencjalnej wysokości w oparciu o zaliczenie do określonej grupy osób uprawnionych do korzystania z funduszu (np. pracowników czy emerytów).

Podsumowując powyższe rozważania, pracodawca nie może w przypadku innych niż pracownicy osób uprawnionych (np. emerytów, rencistów czy dzieci pracowników), uzależniać prawa do dofinansowania wypoczynku od wykorzystania przez nich urlopu w jakimkolwiek wymiarze, byłby to bowiem warunek niemożliwy do spełnienia. Natomiast postawienia tego rodzaju warunku nie można wykluczyć w odniesieniu do pracowników, jako powiązanego z zasadą wyrażoną w art. 152 § 1 oraz 162 Kodeksu pracy, z tym zastrzeżeniem, że ustawa o funduszu nie zastrzega ani minimalnej, ani maksymalnej liczby dni urlopu, jaką musi wykorzystać pracownik, by skorzystać z dofinansowania do wypoczynku – pozostawiono to do decyzji stron regulaminu funduszu.

Pragnę nadmienić, że analogiczne stanowisko prezentował Departament Prawny Głównego Inspektoratu Pracy w poradach prawnych kierowanych do pracodawców.

2 pozwoleniem

