



„Wczasy pod gruszą” jako dopłata do wypoczynku zorganizowanego we własnym zakresie dla emerytów i rencistów

Ustawa z dnia 04 marca 1994 r.

o Zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o ZFŚS, osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są:

1. pracownicy i ich rodziny.
- 2. emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny.**
3. oraz inne osoby, którym przyznano w regulaminie prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu.

Wskazane powyżej dwie grupy osób (pkt 1-2) uprawnione są do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z mocy samej ustawy. W regulaminie ZFŚS obowiązującym w danym zakładzie żadne z tych osób nie mogą zostać wyłączone spod pojęcia osoby uprawnionej, nawet jeśli zgodę wyrażą na to związki zawodowe lub przedstawiciele pracowników (w braku działającej w zakładzie pracy organizacji związkowej).

Nie ma natomiast jednolitego stanowiska co do tego, czy można różnicować świadczenia dla poszczególnych grup uprawnionych, w tym dla emerytów. Choć w wielu przypadkach takie zróżnicowanie występuje, to jednak resort pracy zajmuje odmienne stanowisko w tej sprawie.



Jego zdaniem:



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Stanowisko **z dnia 23 września 2010 r.**

znak pisma: SPS-023-16975/10

"(...)

Obowiązujące przepisy zarówno w zakresie tworzenia, jak i wydatkowania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zapewniają możliwość sprawowania przez pracodawcę opieki socjalnej nad byłymi pracownikami - emerytami i rencistami - **według takich samych zasad, jakie dotyczą pracowników."**

Wyjaśnienie **z dnia 17 lutego 2011 r.**

znak pisma: SPS-023-20599/11 Resort uznał, że:

"(...)

zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest funduszem spożycia zbiorowego, co oznacza, iż bez względu na sposób jego tworzenia ze świadczeń socjalnych **mogą korzystać wszystkie osoby uprawnione - przy zastosowaniu jednakowych, wyłącznie socjalnych kryteriów.** Pracodawca nie może więc wyłączyć prawa do ubiegania się o pomoc socjalną żadnej z ustawowo uprawnionych grup osób, **np. emerytów i rencistów ze względów poza socjalnych. (...)"**.

Pracodawcy powinni przy tym pamiętać, że równe traktowanie w kontekście działalności socjalnej nie oznacza nakazu przyznawania świadczeń "wszystkim po równo". Jest to jedynie obowiązek analogicznego podejścia do osób uprawnionych znajdujących się w podobnej sytuacji, który przestaje działać, jeśli ta sytuacja jest odmienna (por. postanowienie SN z 23 czerwca 2010 r., sygn. akt II PK 53/10)



GLÓWNY INSPEKTOR PRACY

Z najnowszego stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy z **dnia 23 maja 2019 r.**

w sprawie gospodarowania środkami zfs

znak UNP: GIP-19-30615, GIP-GBI.0701.72.2019.3

wynika, że:

„(...)

w myśl ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych działalność socjalna oznacza 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 (art. 2 ust. 2).

Osobami uprawnionymi do korzystania z zfs są pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2 ww. ustawy, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z zfs (art. 2 ust. 5). Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu, natomiast 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 uzgodnionym z zakładową organizacją związkową. Pracodawca, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, uzgadnia regulamin z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.



Powyższe oznacza, iż ustawodawca daje pracodawcom wolną rękę w zakresie określania zasad dysponowania środkami (pod warunkiem, że stosują oni kryteria socjalne).

Odnosząc się do kwestii przyznawania świadczenia urlopowego uzależnionego od wykorzystania 14 dni urlopu wypoczynkowego, należy wskazać, że pracodawca może uzależnić dofinansowanie wypoczynku pracowników od wykorzystania urlopu wypoczynkowego, jednakże **w przypadku emerytów analogiczne postanowienia byłyby bezprzedmiotowe**. Sytuacja pracowników i emerytów na gruncie prawa do wypoczynku różni się znacząco. W przypadku pracowników chodzi o czas wolny od obowiązków związanych z wykonywaniem pracy, który uprawniony może zorganizować i wykorzystać dowolnie.

Wypoczynek organizowany przez pracownika we własnym zakresie, tzw. "wczasy pod gruszą", może korzystać z dofinansowania ze środków zfsś, pod warunkiem, że przyznanie ulgowych usług i świadczeń, a także wysokość dopłat ze środków zfsś będą uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby, która jest uprawniona do korzystania z funduszu. Należy jednak pamiętać, że dofinansowanie do wypoczynku przysługuje osobie uprawnionej do korzystania ze świadczeń funduszu tylko wówczas, gdy tak stanowi regulamin funduszu, którego postanowienia nie są sprzeczne z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

W związku z tym, że obowiązujące przepisy nie zawierają szczegółowych regulacji w tym zakresie, **zamieszczenie warunku wykorzystania 14 dni urlopu wypoczynkowego**, jako jednego z kryteriów przyznawania pracownikom dopłat do wypoczynku z zfsś, **jest dopuszczalne**. Wskazuje się natomiast, że przyznanie dofinansowania do tego rodzaju wypoczynku nie powinno być uzależnione od wykorzystania urlopu, a jedynie opierać się o kryterium socjalne. Jeśli jednak w regulaminie funduszu znajduje się zapis, przyjmujący jako jedno z kryteriów przyznawania takiego dofinansowania wykorzystanie co najmniej 14 dni urlopu wypoczynkowego, **to można emerytowi "wczasów pod gruszą" nie wypłacać**.



Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 20 sierpnia 2001 r. (I PKN 579/00, OSNP 2003/14/331) pracodawca administrujący środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie może ich wydatkować niezgodnie z regulaminem zakładowej działalności socjalnej, którego postanowienia nie mogą być sprzeczne z zasadą przyznawania świadczeń według kryterium socjalnego, to jest uzależniającego przyznawanie ulgowych usług i świadczeń wyłącznie od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Niemniej jednak, art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie stanowi podstawy przyznania wszystkim pracownikom świadczeń pieniężnych, które nie zmierzają do realizacji celów socjalnych zgodnych z art. 1 ust. 1 i art. 2 pkt 1 tej ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lutego 2008 r., II PK 156/07, OSNP 2009/7-8/96).

Warto zasygnalizować, że nieakceptowalne są postanowienia ograniczające pewnym grupom uprawnionych dostępność wybranych świadczeń (np. emerytom i rencistom – byłym pracownikom). Nie znaczy to bynajmniej, że niekiedy dochodzi do limitowania podmiotowego wypłat. Może to jednak nastąpić tylko z uwagi na specyfikę adresata usługi lub świadczenia (np. paczki świąteczne dla dzieci). W innych wypadkach wykluczenie pozostaje w opozycji do art. 2 pkt 1 i 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (...).