



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz - Bąk

BM-II.059.1.158.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Pan

Szymon Hołownia

Marszałek Sejmu

Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 8788 Pani Posłanki Wandy Nowickiej w sprawie zasad przyznawania świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych emerytom i rencistom, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024 r., poz. 288), zwana dalej „ustawą o zfśś”, realizuje zasadę zawartą w art. 16 Kodeksu pracy o zaspokajaniu przez pracodawcę - stosownie do możliwości i warunków - bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników. Podkreślić trzeba, że przyjęte w drodze kompromisu partnerów dialogu społecznego rozwiązania zostały rozszerzone także na byłych pracowników - emerytów, rencistów i ich rodziny, którym przepisy ustawy przyznają prawo do korzystania z pomocy socjalnej na jednakowych względem pracowników, wyłącznie socjalnych zasadach (art. 2 pkt 5 ustawy o zfśś). Rozwiązania przyjęte w ustawie o zfśś należą do zakresu prawa krajowego.

Zawarte w omawianym akcie ogólne zasady tworzenia i wydatkowania funduszu nadają mu charakter zakładowego funduszu spożycia zbiorowego. Oznacza to, że bez względu na sposób ich tworzenia i posiadany przez osobę uprawnioną status pracownika lub emeryta i rencisty, z finansowanych z jego środków świadczeń mogą korzystać wszystkie osoby uprawnione ustawą przy zastosowaniu jednakowych, wyłącznie socjalnych kryteriów, wśród których wymienić należy ich sytuację życiową, rodzinną i materialną. Występujące niekiedy przez pracodawców na gruncie stosowania przepisów ustawy o zfśś różnicowanie zasad korzystania ze świadczeń - które stanowią pomoc socjalną, a nie wynagrodzenie - w odniesieniu do pracowników oraz byłych pracowników, tłumaczone odmiennym statusem prawnym tych dwóch grup, nie znajduje zatem uzasadnienia. Dotyczyć to może m.in. korzystania ze świadczeń, które stanowią finansowe wsparcie dla pracowników, ale także dla emerytów i rencistów organizujących np. wypoczynek we własnym zakresie i ponoszących koszty usług wypoczynkowych z tym związanych. Kwestia zgodności tego rodzaju praktyk z zasadami określonymi w ustawie o zfśś może budzić wątpliwości.

Zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy o zfśś szczegółowe zasady gospodarowania środkami funduszu - przeznaczonego w szczególności na finansowanie działalności socjalnej, prowadzonej przez pracodawcę na rzecz wszystkich uprawnionych, której zakres obejmuje m.in. usługi na rzecz różnych form wypoczynku - ustalają w regulaminie funduszu strony zakładowego dialogu społecznego, tzn. pracodawca i zakładowe organizacje związkowe, a gdy organizacje takie nie działają, pracownik wybrany przez załogę do reprezentowania jej interesów. Regulamin zfśś, wydawany przez pracodawcę na podstawie ustawy o zfśś, jest zakładowym prawem socjalnym, którego postanowienia powinny realizować ogólne zasady zawarte w ustawie,

a zatem zapewniać jednakowe zasady ubiegania się o pomoc socjalną zarówno pracownikom, jak i byłym pracownikom – emerytom i rencistom oraz innym uprawnionym. Przyjmowane w regulaminie rozwiązania muszą także uwzględniać z jednej strony wielkość środków socjalnych będących w dyspozycji danego pracodawcy, a z drugiej bieżące potrzeby i zróżnicowaną sytuację socjalną uprawnionych. Dotyczy to także przyznawania dopłat do różnych form wypoczynku, w tym organizowanego przez osoby uprawnione we własnym zakresie (tzw. wczasów pod gruszą).

Ustawowe prawo do korzystania z funduszu zarówno w przypadku pracowników, jak i byłych pracowników - emerytów i rencistów - nie jest jednak zawsze tożsamy z gwarancją otrzymywania świadczeń z funduszu. O jego realizacji nie przesądza posiadany status pracownika lub emeryta czy wysokość stosowanego wskaźnika naliczenia na fundusz, ale wyłącznie ocena sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej ubiegającej się o świadczenie (art. 8 ust. 1 ustawy o zfs). Oznacza to także, że świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczenia i należności, gdyż są zależne jedynie od potrzeb, sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, wielkości środków funduszu przeznaczonych u pracodawcy na dany rodzaj świadczeń a także spełniania przez osoby uprawnione innych, formalnych kryteriów ubiegania się o świadczenia. Ze względu na zróżnicowanie sytuacji socjalnej, w szczególności materialnej poszczególnych osób uprawnionych, świadczenia socjalne nie powinny być przyznawane w oparciu o posiadany status pracownika lub emeryta, ale trafiać do osób znajdujących się w obiektywnie trudniejszej sytuacji socjalnej.

Odnosnie przywoływania wymogu urlopowego przy odmowie dofinansowania wypoczynku emerytom, co może przyczyniać się do ograniczania ich prawa do tzw. wczasów pod gruszą i pokrewnych świadczeń, podkreślam ponownie, że uprawnienie do dopłaty do wypoczynku nie jest w żaden sposób uzależnione od statusu osoby uprawnionej. Różnice mogą natomiast dotyczyć kryteriów dodatkowych, przyjmowanych w zakładowym regulaminie i warunkujących przyznanie tzw. wczasów pod gruszą w odniesieniu do wspomnianych grup. W przypadku pracownika byłby to niewątpliwie wymóg korzystania z wypoczynku urlopowego, udzielanego zgodnie z przepisami działu siódmego Kodeksu pracy, przewidującymi m.in. obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikowi przynajmniej raz w roku możliwości korzystania z jednej części wypoczynku trwającej co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych (art. 162 k.p.).

Natomiast warunku urlopowego, jako bezprzedmiotowego, nie można stosować w stosunku do uprawnionych nie mających statusu pracowniczego. W mojej opinii, w przypadku emerytów wystarczającym byłoby np. złożenie wniosku (oświadczenia) o zamiarze, sposobie i ewentualnie terminie organizowania wypoczynku we własnym zakresie. Pamiętać przy tym należy, iż tzw. wczasów pod gruszą nie reguluje ustawa. Jest to świadczenie, które spotkać można w zakładowych regulaminach zfs. Ma ono charakter przedpłaty (finansowego wsparcia) służącej pokryciu potencjalnych wydatków związanych z koniecznością nabywania usług wypoczynkowych/kosztów wypoczynku (w przypadku pracowników - na urlopie wypoczynkowym, a w przypadku emerytów w czasie przez nich zaplanowanym).

Ustawowe zagwarantowanie emerytom dostępu do dopłat do wypoczynku nie wydaje się, jak wyjaśniłam wyżej, konieczne. Zasada równego dostępu do świadczeń socjalnych wszystkich grup uprawnionych wynika bowiem z treści obowiązujących regulacji ustawy o zfs.

Pragnę podkreślić, iż w mojej ocenie, jeśli w praktyce występują nieprawidłowości przy wprowadzaniu do zakładowych regulaminów zasad korzystania z zfs przez emerytów

i rencistów, to nie jest to kwestia samych regulacji ustawowych - które gwarantują byłym pracownikom i osobom pozostającym w zatrudnieniu prawo do ubiegania się o świadczenia socjalne na takich samych zasadach - ale stosowania i przestrzegania przez pracodawców zasad zawartych w ustawie o zfsś.

Odpowiedzialność za prawidłowe stosowanie przepisów prawa pracy, w tym przepisów o zfsś ponosi pracodawca - administrator funduszu. Zgodnie z dyspozycją art. 12a ustawy o zfsś, jeżeli pracodawca lub osoba odpowiedzialna w imieniu pracodawcy za wykonywanie przepisów ustawy nie wykonuje ich lub podejmuje działania z nimi niezgodne, podlega karze grzywny, orzekanej na podstawie wniosku właściwego organu Państwowej Inspekcji Pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Ponadto, zgodnie z art. 8 ust. 3 ustawy o zfsś, związkom zawodowym przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na fundusz.

Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie jest uprawniony do ustalania obowiązującej wykładni przepisów prawa, dokonywania analizy czy oceny treści regulacji zakładowych oraz wydawania opinii prawnych w konkretnych stanach faktycznych, dotyczących spraw pracowniczych. W dyspozycji Ministra nie znajdują się instrumenty, które umożliwiałyby wpływanie na pracodawców w zakresie stosowania przez nich przepisów prawa pracy.

Nadzór i kontrolę prawidłowości stosowania przez pracodawców przepisów prawa pracy, w tym ustawy o zfsś, sprawują organy Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), właściwe ze względu na siedzibę pracodawcy. Pracownik, były pracownik, a także pracodawca mogą zwrócić się do tych organów w razie wątpliwości dotyczących stosowania przepisów prawa pracy, w tym o zfsś. Trzeba podkreślić, że PIP jest instytucją niezależną, podlegającą wyłącznie Sejmowi RP, a nadzór nad jej działalnością sprawuje Rada Ochrony Pracy, w zakresie określonym przez przepisy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Z wyrazami szacunku

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/