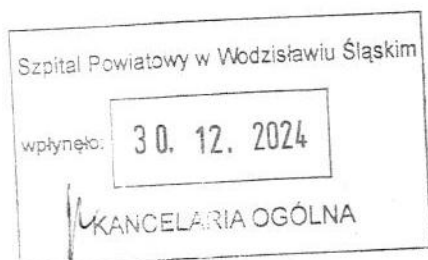


Wodzisław Śląski, 27 grudnia 2024 r.



Szanowny Pan
~~dr Cezary Tomiczek~~
~~Dyrektor Naczelny~~
~~Szpitala Powiatowego~~
~~w Wodzisławiu Śląskim~~

do wiadomości:

Starosta Powiatu Wodzisławskiego
Zarząd Powiatu Wodzisławskiego
Rada Powiatu Wodzisławskiego

W odpowiedzi na pismo zn. DP100.2.2024 L.dz.757.2024. datowane na dzień 28 listopada, a otrzymane dnia 29 listopada b.r., w załączniku do którego przekazano nam do uzgodnienia projekt Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych wraz z załącznikami, na podstawie art. 27 oraz art. 30 ust. 5 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U.2022.854 t.j.) w zw. z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U.2024.288 t.j.) w imieniu Zarządów Związków Zawodowych działających u Pracodawcy (tj. w Szpitalu Powiatowym w Wodzisławiu Śląskim) niniejszym przedstawiamy wspólnie uzgodnione negatywne stanowisko naszych organizacji w sprawie ww. projektu Regulaminu. Jednocześnie zgłaszamy następujące uwagi:

- ad § 3 ust. 1 projektu Regulaminu – wnosimy o usunięcie proponowanego przez Pracodawcę fragmentu: „oraz wskazuje Przewodniczącego Komisji” i zastąpienie go treścią: „w składzie określonym w ust. 4” (po uwzględnieniu naszych dalszych uwag, dotyczących tej jednostki); zwracamy uwagę na to, że wskazanie Przewodniczącego Komisji Socjalnej przez Pracodawcę może budzić wątpliwości co do transparentności i reprezentatywności Komisji. Komisja Socjalna ma bowiem charakter pomocniczy, a jej zadaniem jest realizacja celów socjalnych zgodnie z kryteriami socjalnymi. Przewodniczący powołany przez pracodawcę może być postrzegany jako osoba „stronnicza”. Stąd dobrą praktyką byłoby, aby Przewodniczący Komisji Socjalnej był wybierany przez i spośród członków Komisji Socjalnej. Związki zawodowe mają prawo współdecydowania o składzie Komisji Socjalnej, w tym o osobie Przewodniczącego takiej komisji. Dlatego też wnosimy o to, by Pracodawca uzgadniał wybór Przewodniczącego z organizacjami związkowymi (np. poprzez jego wybór przez członków Komisji, do których należą przedstawiciele związków zawodowych);

- ad §3 ust.2 – sugerujemy usunięcie fragmentu: „wskazane w § 1.” ze względu na fakt, iż praca Komisji Socjalnej ma być zgodna z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, nie tylko

tymi wymienionymi w § 1 (§ 1 odnosi się do aktów prawnych, w oparciu o które opracowano przedmiotowy regulamin, co nie wyczerpuje wszystkich aktów prawnych, które poruszają problematykę zakładowych funduszy świadczeń socjalnych);

- ad § 3 ust. 3 – wnosimy o przywrócenie w tirecie drugim zastrzeżenia: „w razie potrzeby” oraz ostatniego tiretu tego ustępu (tj. „udostępniania osobom uprawnionym do korzystania z Funduszu tekstu Regulaminu i w razie potrzeby wyjaśnieniu im zasad korzystania z pomocy.”); pierwsza z wymienionych proponowanych przez Pracodawcę zmian zaostreza obowiązki Komisji Socjalnej, sugerując, że weryfikacja dokumentów stanie się stałym, obowiązkowym elementem jej pracy, a nie jedynie działaniem podejmowanym fakultatywnie, gdy zajdzie taka potrzeba. Może to prowadzić do zwiększenia obciążeń administracyjnych zarówno dla Komisji, jak i pracowników składających wnioski. W dotychczasowym zapisie Komisja mogła dostosowywać swoje działania do sytuacji – np. szczegółowo sprawdzać dokumenty tylko wtedy, gdy pojawiły się wątpliwości co do ich treści lub autentyczności. Po usunięciu „w razie potrzeby” Komisja straci elastyczność i będzie musiała działać sztywno według nowych zasad. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, przyznawanie świadczeń z Funduszu musi odbywać się na podstawie kryteriów socjalnych – czyli sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej. Nakładanie obowiązku pełnej i nieustannej kontroli może zostać uznane za nadmiernie formalistyczne i obciążające. Pracownicy mogą odczuć tę zmianę, jako brak zaufania ze strony pracodawcy lub Komisji Socjalnej. Wymóg weryfikacji wszystkich dokumentów może prowadzić do poczucia „biurokratyzacji” Funduszu i spowolnienia procedur przyznawania świadczeń. Pracodawca nie uzasadnił, dlaczego konieczne jest wykreślenie zastrzeżenia: „w razie potrzeby”. Warto rozważyć kompromisowe rozwiązanie – np. doprecyzowanie sytuacji, w których weryfikacja dokumentów jest obowiązkowa, zamiast całkowicie usuwać elastyczność zapisu. Bez jasnych kryteriów, taka zmiana może naruszać zasadę minimalizacji danych osobowych, ponieważ może skutkować gromadzeniem nadmiarowych danych osobowych, które nie są niezbędne do realizacji celów funduszu socjalnego.

Zmianę w zakresie usunięcia zadania polegającego na udostępnianiu Regulaminu ZFŚS oraz wyjaśnienia zasad korzystania z pomocy należy ocenić jako negatywną i niezgodną z obowiązującymi przepisami prawa. Brak udostępniania Regulaminu ZFŚS naruszy zasadę jawności, przejrzystości oraz równego traktowania. Jednym z podstawowych założeń dotyczących funkcjonowania ZFŚS jest zapewnienie, że zasady przyznawania świadczeń są jawne i dostępne dla wszystkich pracowników. Jeśli tekst Regulaminu nie będzie udostępniany pracownikom, utrudni to dostęp do informacji na temat kryteriów i procedur, jakie obowiązują przy przyznawaniu świadczeń. Nadto każdy pracownik powinien mieć równe prawo dostępu do zasad regulujących przyznawanie świadczeń socjalnych.

Ograniczenie dostępu do Regulaminu może skutkować poczuciem, że nie wszyscy mają takie same szanse na uzyskanie informacji o dostępnych formach pomocy. W przypadku Funduszu Socjalnego, który ma na celu wsparcie osób w trudnej sytuacji życiowej, niezwykle ważne jest, aby pracownicy rozumieli zasady korzystania z Funduszu. Brak wyjaśnień może prowadzić do nieporozumień w zakresie tego, kto, kiedy i na jakich zasadach może składać wnioski o świadczenia, co może w rezultacie prowadzić do nadużyć lub niezadowolenia z decyzji Komisji. Wyjaśnianie zasad korzystania z pomocy Funduszu nie powinno ograniczać się tylko do sytuacji wyjątkowych, ale stanowić część regularnej komunikacji z pracownikami, aby każdy mógł w pełni korzystać ze świadczeń dostępnych w ramach ZFŚS.

Pracodawca zobowiązany jest do informowania pracowników o obowiązujących regulaminach, zwłaszcza gdy dotyczą one takich kwestii jak świadczenia socjalne. Należy również zauważyć, że zgodnie z przepisami prawa pracy i wyrokami sądów (np. wyrok SN z dnia 20 września 2013 r., sygn. I PK 70/13), pracodawca ma obowiązek udostępniać pracownikom regulaminy, które dotyczą ich praw i obowiązków, w tym również regulamin ZFŚS. Dla prawidłowego zarządzania Funduszem Socjalnym pracodawca musi zapewnić pełną dostępność zasad korzystania z Funduszu. Ograniczenie tego dostępu może być uznane za naruszenie obowiązku informacyjnego wobec pracowników. Także zgodnie z RODO, pracodawca ma obowiązek informowania pracowników o celu przetwarzania ich danych osobowych. W tym kontekście ważne jest, by pracownicy byli świadomi zasad, na jakich przyznawane są świadczenia z Funduszu. Usunięcie zapisu o wyjaśnianiu zasad korzystania z Funduszu może prowadzić do sytuacji, w której pracownicy nie będą w pełni poinformowani o tym, jak i dlaczego ich dane są przetwarzane w związku z Funduszem Socjalnym.

Powyższa zmiana koreluje z wprowadzeniem odpowiednich zapisów w § 8 projektu nowej treści Regulaminu. Jeżeli zatem pracownik nie będzie miał informacji na temat treści regulaminu, za niezasadne uznać należy wyciąganie konsekwencji w postaci sankcji złożenia korekty złożonej dokumentacji i w dalszej kolejności możliwości skierowania sprawy na drogę postępowania karnoprawnego.

- ad §3 ust. 1 lit. c), dotyczący propozycji zwiększenia liczby przedstawicieli Pracodawcy w Komisji Socjalnej - zgodnie z ustawą o ZFŚS oraz ogólnymi zasadami prawa pracy, Komisja Socjalna powinna działać w sposób bezstronny i obiektywny. Przedstawiciele różnych grup pracowniczych (np. związki zawodowe) powinni stanowić równowagę w podejmowaniu decyzji dotyczących Funduszu. Zwiększenie liczby przedstawicieli pracodawcy w Komisji może skutkować dominacją strony pracodawcy, co może wprowadzić wrażenie nierówności i braków w neutralności Komisji. W wielu przypadkach Fundusz Socjalny służy jako narzędzie do wspierania pracowników w trudnych sytuacjach, a więc decyzje Komisji mają wpływ na korzyści materialne pracowników. Zwiększenie liczby przedstawicieli pracodawcy może prowadzić do sytuacji, w której decyzje są bardziej skorelowane z

interesem pracodawcy, a niekoniecznie z potrzebami pracowników. Może to wzmocnić odczucie, że Fundusz nie jest zarządzany w interesie pracowników, co wpływa na zaufanie do całego systemu. Zwiększenie liczby przedstawicieli pracodawcy w Komisji może budzić wątpliwości co do skuteczności konsultacji ze stroną społeczną, która może poczuć się zdominowana. Zwiększona liczba przedstawicieli pracodawcy może osłabić głos związków zawodowych, co prowadzi do niedostatecznej reprezentacji pracowników w procesie podejmowania decyzji. Zmiany w składzie Komisji, w tym zwiększenie liczby przedstawicieli pracodawcy, powinny być skonsultowane i uzgodnione z przedstawicielami pracowników (np. związkami zawodowymi). Zgodnie z przepisami dotyczącymi ZFŚS, zmiany te nie mogą zostać wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę bez uzgodnienia z pracownikami. Działania takie mogą zostać uznane za naruszenie prawa (w tym zasady współpracy ze stroną społeczną).

Przedstawiciel pracodawcy w Komisji Socjalnej pełni rolę koordynacyjną i nadzorującą, ale jego rola powinna być ograniczona do zapewnienia zgodności działań Komisji z obowiązującymi przepisami prawa oraz interesami pracodawcy. Zwiększenie liczby przedstawicieli pracodawcy może prowadzić do obaw, że Komisja zacznie działać głównie w interesie pracodawcy, zamiast być neutralnym organem w zarządzaniu Funduszem Socjalnym. Zgodnie z ustawą o ZFŚS, Fundusz Socjalny jest tworzony na cele społeczne, mające na celu wsparcie pracowników. Ważne jest, aby Komisja była organem wyważonym, a jej skład zapewniał reprezentację różnych interesów. Zwiększenie liczby przedstawicieli pracodawcy może zagrozić tej równowadze.

- ad § 8 projektu Regulaminu – jesteśmy przeciwni proponowanej zmianie, która polega na usunięciu § 10 litera c) obecnie obowiązującego Regulaminu (który mówił o tym, że ze środków Funduszu Socjalnego mogą być finansowane „inne świadczenia socjalne przewidziane ustawą o ZFŚS”) i zastąpieniu tego zapisem mówiącym o finansowaniu „działalności kulturowo-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej”, co ogranicza dysponowanie środkami i budzi wątpliwości prawne oraz praktyczne.

Ustawa o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych przewiduje, że środki funduszu mogą być wykorzystywane na świadczenia socjalne, których celem jest poprawa sytuacji życiowej, zdrowotnej i bytowej pracowników oraz ich rodzin. Zgodnie z art. 8 ust. 1 tej ustawy, pracodawca, w ramach ZFŚS, może finansować:

- świadczenia rzeczowe i pieniężne w celu wspierania osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej (np. pomoc finansowa, zapomogi, bony, bilety);
- usługi socjalne, w tym pomoc w zakresie kultury, rekreacji i wypoczynku, czy organizowania wydarzeń socjalnych, takich jak ferie, kolonie, itp.

Ustawa wskazuje szeroki zakres możliwych wydatków, ale nie definiuje ściśle, co dokładnie można zaliczyć do „innych świadczeń socjalnych”. Zastąpienie ogólnego zapisu dotyczącym „innych

świadczeń socjalnych” zapisem o finansowaniu „działalności kulturowo-oświatowej, sportowo-rekreacyjnej” może być postrzegane jako zawężenie zakresu przeznaczenia środków Funduszu, szczególnie jeżeli w zakładzie pracy funkcjonują inne potrzeby pracowników, które wymagają wsparcia, a nie zostały wprost wymienione w katalogu świadczeń w Regulaminie. Takie ograniczenie może prowadzić do sytuacji, w której Fundusz nie będzie mógł pokrywać innych, równie ważnych świadczeń socjalnych. Fundusz Socjalny powinien mieć charakter elastyczny, aby umożliwić pracodawcom i pracownikom reagowanie na zmieniające się potrzeby w szpitalu. Usunięcie ogólnego zapisu na rzecz konkretnych rodzajów działalności może ograniczyć tę elastyczność, a co za tym idzie, w przyszłości trudniej będzie reagować na zmiany w potrzebach pracowników.

Wnosimy o przywrócenie lub poszerzenie zapisu o innych możliwych świadczeniach socjalnych, przewidzianych ustawą o ZFŚS, w celu zachowania elastyczności Funduszu i dostosowania go do potrzeb pracowników.

- ad § 8 ust. 3 - proponowany zapis jest w naszej ocenie niezgodny z obowiązującymi przepisami prawa, jak również w sposób nieuprawniony wprowadza w błąd odnośnie przysługującemu pracownikowi innemu uprawnieniu, jakim jest świadczenie urlopowe. Uregulowane w § 8 ust. 1 lit. b) projektu Regulaminu „wczasy pod gruszą” to nie świadczenie urlopowe. Uprawnienie do „wczasów pod gruszą” nie jest obligatoryjnie powiązane z liczbą dni wykorzystanego urlopu, rozróżnia to wprost art. 3 ust. 5 ustawy o ZFŚS.

Po pierwsze wczasy pod gruszą to rodzaj świadczenia wypłacanego z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. W związku z tym nie stanowią one w rozumieniu prawa podatkowego przychodu ze stosunku pracy, a więc są nieopodatkowane do pewnego limitu (w 2023 r. jest to limit 2000 zł, art. 21 ust. 1 pkt 67 ustawy o pdof w zw. z art. 52 l pkt 3 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Wysokość wypłaty z ZFŚS w postaci wczasów pod gruszą jest niezależna od wysokości odpisu podstawowego. Są nieoskładkowane bez względu na wysokość pomocy otrzymanej z ZFŚS (§ 2 ust. 1 pkt 19 Rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 728). Nie można wiązać wypłat, dopłat lub innych świadczeń finansowanych z ZFŚS z innymi kryteriami aniżeli kryterium socjalne.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Liczba dni wykorzystanego przez pracownika urlopu nie jest ani sytuacją życiową, ani bytową, ani materialną, a więc nie mieści się w kryterium socjalnym. Wczasy pod gruszą nie mają charakteru roszczeniowego jak świadczenie urlopowe. Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że dostęp do ZFŚS nie może być pracownikom (osobom uprawnionym) w żaden sposób ograniczany.

Wprowadzanie warunku uprzedniego skorzystania z urlopu wypoczynkowego jako kryterium rozdzielności świadczeń z ZFŚS powoduje, że z wczasów pod gruszą nie skorzystają osoby nowo zatrudnione, dla których jest to pierwsza w życiu praca, albowiem one dopiero nabywają prawo do urlopu wypoczynkowego czy też emeryci, dla których nie prowadzi się chociażby karty urlopowej.

W piśmie z dnia 23 września 2010 r. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, SPS-023-16975/10 wprost wskazało, że „Ze środków tego funduszu mogą zatem korzystać wszystkie osoby uprawnione przy zastosowaniu jednakowych, wyłącznie socjalnych kryteriów. Pracodawca nie może zatem wyłączyć prawa do ubiegania się o pomoc socjalną żadnej z ustawowo uprawnionych grup osób, np. emerytów i rencistów, ze względów poza socjalnych, nawet jeśli nie skorzysta z możliwości zwiększenia na nich funduszu”.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.08.2001 r., I PKN 579/00, OSNP 2003, nr 14, poz. 331 wskazuje, że „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.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z 10.10.2013 r., III AUa 752/13, LEX nr 1381448 wskazuje, że „Przepis art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych uzależnia przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. (...) realizacja socjalnych celów zakładowego funduszu świadczeń socjalnych jest możliwa tylko wtedy, gdy wypłacone z tego tytułu świadczenie jest ściśle związane z sytuacją materialną i rodzinną poszczególnych pracowników.

Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 12.10.2015 r., III AUa 120/15, LEX nr 1950540 wskazuje, że: „Tymczasem środki z Funduszu winny być rozdysponowane tylko i wyłącznie według kryterium socjalnego, a nie jakiegokolwiek innego”.

Kolejno w komentarzu M. Mędrała „Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych” słusznie wskazano, że „Warunkiem wypłaty świadczenia urlopowego jest »korzystanie« przez pracownika z urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych. Warunku tego ustawodawca nie przewidział w przypadku dofinansowania jw. wczasów pod gruszą (...)”.

- ad § 8 ust. 11 projektu Regulaminu – zaproponowany zapis przyznawałby pracodawcy prawo żądania od składającego przedstawienia do wglądu szeregu dokumentów, jak również wprowadzałby system corocznej losowej weryfikacji („nie mniej niż 10% losowo wybranych wniosków o przyznanie świadczenia wczasów pod gruszą, proporcjonalnie z każdej komórki organizacyjnej.”); jeśli pracodawca powołał Komisję Socjalną, to właśnie ta komisja ma kompetencje do podejmowania decyzji

dotyczących przyznawania świadczeń socjalnych, w tym weryfikacji wniosków, a także kontrolowania sytuacji materialnej i życiowej wnioskodawców jako kryterium przyznawania świadczeń. Pracodawca kompetencje do weryfikacji przyznał członkom Komisji Socjalnej w § 3 ust. 3 nowego brzmienia Regulaminu. Wobec czego zapis § 8 ust. 11 pozostaje w sprzeczności z nim. Pracodawca pełni rolę nadzorczą nad działaniem Komisji Socjalnej, ale nie oznacza to, że samodzielnie weryfikuje sytuację życiową i materialną pracowników. W zasadzie, po powołaniu Komisji Socjalnej, pracodawca może mieć tylko nadzór nad jej pracą, ale to Komisja powinna wykonywać operacyjne zadania związane z przyznawaniem świadczeń, chyba że regulamin Funduszu inaczej określa podział obowiązków. Zatem pracodawca nie może samodzielnie rozpatrywać wniosków i żądać dokumentów od pracowników, jeśli odpowiedzialność za te zadania została przekazana Komisji Socjalnej. Pracodawca ma nadzór, ale to wyłącznie Komisja powinna być odpowiedzialna za weryfikację wniosków i żądanie dokumentów, w zakresie wskazanym przez regulamin.

Negatywnie należy ocenić wprowadzoną propozycję weryfikacji corocznie nie mniej niż 10% losowo wybranych wniosków o przyznanie świadczenia wczasy pod gruszą, proporcjonalnie z każdej komórki organizacyjnej. Zapis o losowej weryfikacji 10% wniosków rocznie budzić wątpliwości, zwłaszcza jeśli chodzi o transparentność zasad weryfikacji, przechowywanie i przetwarzanie danych osobowych. Wybór losowy 10% wniosków godzi w zasadę równości i zmierzać może do nieuzasadnionej dyskryminacji pracowników.

Wymaganie wielu różnych dokumentów (np. legitymacji szkolnej dziecka, decyzji o przyznaniu emerytury, wyroku rozwodowego) może naruszać zasadę minimalizacji danych, która stanowi, że nie powinny być zbierane ani przetwarzane dane, które nie są absolutnie niezbędne do realizacji celu (w tym przypadku przyznania świadczenia). Wymagane mogą być jedynie dokumenty, które rzeczywiście odnoszą się do sytuacji materialnej wnioskodawcy (np. zaświadczenie o dochodach, decyzja ZUS o wysokości emerytury czy renty). Żądanie tak szczegółowych informacji, które nie są bezpośrednio związane z wnioskowanym świadczeniem, może być uznane za nadmierne.

Zdaje się, że Pracodawca nadal nie wykonał zalecenia pokontrolnego znajdującego się w nauce Państwowej Inspekcji Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach Oddział w Rybniku z dnia 30.08.2024 r. w punkcie 4, w którym wskazywano na niedopuszczalność wykluczenia podmiotów uprawnionych do skorzystania ze świadczeń socjalnych, a nadto – na niedopuszczalność posługiwania się kryterium pozasocjalnym.

- propozycja § 8 ust.12 Regulaminu budzi wątpliwości pod kątem legalności, zwłaszcza w odniesieniu do zasad przetwarzania danych osobowych oraz sprawiedliwości i przejrzystości procesu weryfikacji.

Zapis mówiący, że „wniosek o wypłatę wczasów pod gruszą po wszczęciu weryfikacji nie podlega korekcie” wprowadza brak elastyczności oraz uniemożliwia poprawienia danych pracownikowi, którzy nie został prawidłowo poinformowany o zasadach przyznawania świadczeń oraz regułach wypełniania druków. W przypadku, gdy w trakcie weryfikacji okaże się, że wystąpił błąd w składanym oświadczeniu lub pracownik dostarczy brakujące dokumenty, nie powinna być wykluczona możliwość dokonania korekty wniosku. Na zasadzie analogii można by zastosować zasadę przewidzianą w przepisach ordynacji podatkowej w związku z wszczęciem czynności sprawdzających. Wówczas w trakcie wstępnej weryfikacji nadal istnieje możliwość sporządzenia korekty zeznania rocznego. Niezrozumiałe jest wprowadzenie tak daleko idącego obostrzenia w zakresie świadczeń socjalnych. Powyższe jest sprzeczne z zasadą ochrony praw pracowników: W razie jakichkolwiek wątpliwości lub błędów, pracownik powinien mieć prawo do korekty swoich wniosków lub dostarczenia brakujących dokumentów przed podjęciem decyzji o przyznaniu świadczenia. Odrzucenie możliwości korekty może zostać uznane za niedopuszczalne w kontekście ochrony praw pracownika.

- ad § 8 ust. 15 o treści „Pomoc świąteczna, z tytułu wzmożonych wydatków w okresie świątecznym, przysługuje osobom pozostającym w zatrudnieniu w Szpitalu Powiatowym w Wodzisławiu Śląskim na ostatni dzień miesiąca poprzedzającego miesiąc wypłaty pomocy świątecznej” wprowadza niezgodne kryterium z ustawą o ZFŚS.

Wydatkowanie środków z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych musi następować w oparciu o zapisy regulaminu. Z kolei zapisy regulaminu muszą uwzględniać normę wynikającą z zapisu art. 8 ust. 1 ustawy o ZFŚS, zgodnie z którym, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Fakt ten jest mocno akcentowany w orzecznictwie sądowym. Stosownie np. do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r. (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2001 r. I PKN 579/00, Lex nr 78999), 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.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej uznało, iż „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 pozasocjalnych.

Dodać jednocześnie należy, iż określone ustawą prawo do korzystania z Funduszu zarówno

w pracowników, jak i byłych pracowników - emerytów i rencistów nie jest jednak zawsze tożsame z gwarancją otrzymania świadczeń z funduszu. O realizacji tego prawa nie przesądza bowiem posiadany status pracownika lub emeryta, ale wyłącznie ich faktyczna sytuacja życiowa, rodzinna i materialna. Ze względu na występujące w praktyce różnicowanie sytuacji materialnej poszczególnych osób uprawnionych, świadczenia socjalne nie powinny być przyznawane w oparciu o posiadany status pracownika lub emeryta, ale w największym rozmiarze powinny trafiać do osób znajdujących się w obiektywnie najtrudniejszej sytuacji materialnej." Odmowa przyznania świadczenia może nastąpić jedynie w oparciu o kryteria socjalne – a więc odnoszące się do sytuacji rodzinnej, życiowej i materialnej pracownika. Wprowadzony § 8 ust. 15, jako kryterium wskazuje „pozostawanie w zatrudnieniu (...) na ostatni dzień miesiąca (...)”, czego z całą pewnością nie można uznać za kryterium socjalne.

Do wiadomości:

- Starosta Powiatu Wodzisławskiego
- Zarząd Powiatu Wodzisławskiego
- Rada Powiatu Wodzisławskiego

Z poważaniem

Za Zarządy,

Krajowy Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych
Racjonalistów Medycznych
przy Szpitalu Powiatowym w Wodzisławiu Śl.
44-300 Wodzisław Śląski, ul. 26 Marca 51
NIP 647-246-80-38 REGON 142666700

PRZEWODNICZĄCY
KZZPRM

Janusz Motyka

Związek Zawodowy Pracowników
Ochrony Zdrowia
przy Powiatowym Publicznym
Zakładzie Opieki Zdrowotnej
z siedzibą w Wodzisławiu Śląskim
ul. 26 Marca 51, 44-300 Wodzisław Śląski
NIP 647-18-00-17, Regon 273208513

Gólnopolski Związek Zawodowy
Pielęgniarek i Położnych
Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
przy Szpitalu Powiatowym w Wodzisławiu Śl.
44-300 Wodzisław, ul. 26 Marca 51
Regon 276674003 NIP 647-22-05-669

PRZEWODNICZĄCA
Międzyzakładowej Organizacji
OZZPiP
mgr Beata Rduch

