

Gdańsk, dnia 25.09.2023r.

Informacja prawna nr 4/2023r

Pytanie: „Dzień dobry, zwracam się z zapytaniem o sposób obliczania dochodu brutto na członka rodziny przy składaniu wniosku o "Wczasy pod gruszą". Czy zakład pracy może kazać wliczyć świadczenie 500+ do dochodów? Proszę o jasne wytyczne w jaki sposób wylicza się w/w dochód i jakie składowe są w niego wliczone.”

Podstawa prawna: ustawa z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. 2023.998) – *zwana dalej ustawą o ZFŚS*

Informacja prawna

Zgodnie z art. 8 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.”

Ustawodawca nie wymaga zatem, aby prawo do świadczeń – w tym wczasów pod tzw. gruszą - było zależne od osiąganego dochodu. Dochód może być jednym z kryteriów branych pod uwagę przy ustalaniu sytuacji materialnej pracownika, ale nie jedynym.

W większości przypadków i jak to wynika z praktyki to dochód decyduje o zdolności do samodzielnego zaspokajania potrzeb bytowych i socjalnych, dlatego pracodawcy żądają od osób uprawnionych do świadczeń z ZFŚS stosownego oświadczenia, zaświadczenia o zarobkach lub zeznania podatkowego za ubiegły rok. Do danych, które mogą być uznane za niezbędne dla przyznania ulgowych usług i świadczeń z ZFŚS, a także ustalenia ich wysokości zaliczane są informacje dotyczące ilości członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, informacje dotyczące dochodów pracownika, jego współmałżonka, dochodach innych członków rodziny pozostających we wspólnym gospodarstwie domowym, informacje o strukturze wydatków, informacje o zdarzeniach losowych czy też o stanie zdrowia. **Wymagane dokumenty, na podstawie których ustalane jest prawo do określonego świadczenia, zgodnie z przepisami art. 8 ust. 2 ustawy o ZFŚS, należy wskazać w regulaminie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.** Należy zwrócić uwagę, że pracodawca jest w stanie badać sytuacje socjalne pracowników na pewnym

poziomie ogólności, co dla celów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych jest w zupełności wystarczające. Wymaganie, by pracodawca badał tę sytuację w sposób bardzo szczegółowy, jest wymogiem nieznajdującym oparcia w omawianej ustawie (zob. Ł. Chruściel, *Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Komentarz*, Warszawa 2015).¹

Wnioski:

1 Przepisy nie wskazują wprost, jak ustalać sytuację socjalną osoby uprawnionej do korzystania z zfśś. **Pracodawcy mogą swobodnie** określać szczegółowe zasady wydatkowania środków funduszu oraz sposób ustalania sytuacji bytowej (kryteria socjalne) osób uprawnionych w regulacjach zakładowych. Zazwyczaj wymaga to także uzgodnień z zakładowymi organizacjami związkowymi, a gdy takie w firmie nie działają – z pracownikiem wyłonionym przez załogę do reprezentowania jej interesów. **Zatem odpowiedzi winna Pani szukać w zakładzie pracy – regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.**

2. Pracodawca w ww. regulaminie może ustalić, że do dochodu rodziny pracownika ubiegającego się o świadczenia z zfśś wlicza się świadczenie wychowawcze, tzw. 500 plus, przy ustalaniu sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Zatem i tu winna szukać Pani odpowiedzi w treści regulaminu ZFŚŚ, który Panią obowiązuje – u danego pracodawcy.

Agnieszka Śliwińska
RADCA PRAWNY