

Każdy ma prawo zrezygnować nawet z większości swoich praw - ale powinien zrobić to świadomie i dobrowolnie, CZYLI: co powinno się wiedzieć o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

I.

Pracodawcy, tworząc zakładowe fundusze świadczeń socjalnych, **realizują jeden ze swoich podstawowych obowiązków** zapisanych w art. 94. kodeksu pracy, zgodnie z którym „pracodawca jest obowiązany w szczególności [...] zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników”.

II.

W szkołach i przedszkolach publicznych **musi być utworzony ZFŚS**, gdyż obowiązek taki wynika z Ustawy z dnia 4 marca 1994 o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych: „Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych tworzą Fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników (art.3. 2.)

W pozostałych szkołach i przedszkolach również **obowiązują zasady** art.3.wskazanej wyżej Ustawy - np. art.3.1c.: „Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej” lub art.3.1.: „Fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty”.

Nawet pracownicy małych szkół i placówek - innych niż samorządowe i budżetowe - **mają swoje prawa**, z teŹ Ustawy wynikające – aczkolwiek niekoniecznie w ramach ZFŚS.

Stąd nasze przeświadczenie, że nauczyciele (pracownicy szkół i przedszkoli) - co do zasady - mają prawo do świadczeń z ZFŚS - a tracą to prawo/lub nie uzyskują go jedynie w szczególnych okolicznościach, których ewentualne zaistnienie warto zweryfikować.

III.

Najważniejsze zasady tworzenia i funkcjonowania ZFŚS określa wspomniana Ustawa, w której - w art. 8.- czytamy, że 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 ze związkami zawodowymi lub przedstawicielem pracowników, co więcej: związkowi zawodowemu przysługuje prawo wystąpienia do sądu pracy z roszczeniem o zwrot Funduszowi środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy lub o przekazanie należnych środków na Fundusz.

Dlatego teŹ konsekwentnie powtarzamy, że wszystkie zastrzeżenia dotyczące działania ZFŚS warto zgłaszać związkowi zawodowemu działającemu na terenie placówki, również niepublicznej. Jeśli w placówce nie działa żadna organizacja związkowa, należy wybrać przedstawiciela pracowników.

IV.

Jak czytamy wyżej, podstawą funkcjonowania ZFŚS jest jego regulamin – który musi być zgodny z Ustawą, uzgodniony ze związkami zawodowymi lub przedstawicielem pracowników – i udostępniony wszystkim pracownikom.

Jeśli ktoś ma zastrzeżenia lub wątpliwości dotyczące funkcjonowania Funduszu w swojej placówce, powinien przede wszystkim zapoznać się z obowiązującym regulaminem. Jeśli wątpliwości lub zastrzeżenia pozostaną - albo zrodzą się wnioski konstruktywne – warto postąpić jak w komentarzu do punktu 3.

V.

Pracodawca oraz przedstawiciele związków (lub przedstawiciel pracowników) ustalają **roczny** plan wydatkowania środków Funduszu – a następnie pracodawca (w praktyce księgowy) odpowiada za sporządzenie sprawozdania **rocznego** z realizacji tego planu. W przypadku placówek publicznych wspomniane dokumenty dotyczą wydatkowania środków publicznych – są więc dostępne nawet w trybie informacji publicznej, a w przypadku placówek niepublicznych /prywatnych muszą być do wglądu ogółu pracowników. Swoje uwagi (sugestie, preferencje i zastrzeżenia) pracownicy mają prawo zgłaszać związkom zawodowym lub swojemu przedstawicielowi. Związki zawodowe muszą respektować stanowisko ogółu pracowników, gdyż w powyższej sprawie występują w charakterze przedstawicieli Załogi.

Pracownicy muszą mieć zagwarantowany rzeczywisty wpływ zarówno na wyeliminowanie niezgodnych z prawem lub bardzo dla nich niekorzystnych – a niekonicznych – zapisów regulaminu ZFŚS, a także na roczne plany wydatkowania środków Funduszu. Aktualnie jest to jeden z ważniejszych punktów programu naszej Komisji Międzyzakładowej.

VI.

Zgodnie z art. 8. Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z Funduszu uzależnia się **jedynie** od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z Funduszu. Osoby uprawnione do korzystania z Funduszu to, jak wyjaśniono w art. 2. Ustawy, przede wszystkim pracownicy i ich rodziny, a także emeryci i renciści – byli pracownicy i ich rodziny

Niedopuszczalne jest, aby o prawie do świadczeń rozstrzygały kryteria inne niż wymienione w ustawie, np. stanowisko pracy, wysługa lat czy zatrudnienie w pełnym lub niepełnym wymiarze godzin.

VII.

Każdy pracownik **może zrezygnować** z większości świadczeń socjalnych – z wczasów pod gruszą dla siebie i dla swoich dzieci, z zapomóg finansowych na święta, z dofinansowania np. karnetu na siłownię czy biletu do teatru lub też z bardzo korzystnie oprocentowanej pożyczki na cele mieszkaniowe - jeśli uważa, że koleżanki czy koledzy znacznie bardziej potrzebują wsparcia. Ten piękny gest solidaryzmu z osobami znajdującymi się w trudnej sytuacji materialnej lub życiowej – w pełni zgodny z istotą funkcjonowania funduszu socjalnego w zakładzie pracy – **można wyrazić poprzez nieskładanie wniosków o powyższe świadczenia.**

Nasz Związek dąży jednak do wyeliminowania sytuacji, w której ktokolwiek – bez względu na intencję - pozbawia inne osoby uprawnień gwarantowanych im przez Ustawodawcę. Zdecydowanie sprzeciwiamy się wszelkim formom dyskryminacji – zarówno pośredniej, jak i bezpośredniej - pracowników.

VIII.

Warto też pamiętać, że troszcząc się o zgodne z prawem funkcjonowanie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – w rzeczywistości chronimy i wspieramy pracodawcę, nawet jeśli on nie w pełni zdaje sobie z tego sprawę. To przecież pracodawca administruje środkami Funduszu i odpowiada, również finansowo, za ewentualne nieprawidłowości! **Z naszych doświadczeń wynika, że udzielone mu wsparcie w tym zakresie i merytoryczna argumentacja umożliwiają skuteczne i satysfakcjonujące rozwiązanie problemów i wyeliminowanie błędów wynikających z niewłaściwego funkcjonowania Funduszu.**

IX.

Z pracodawcą można rozmawiać indywidualnie – jest to prawem każdego pracownika - ale niewątpliwie łatwiej zwrócić się do niego za pośrednictwem reprezentantów. Jeśli pracownicy danej placówki nie należą do żadnego związku zawodowego – zawsze mogą poprosić o pomoc prawnika.

Gdyż każdy ma prawo zrezygnować nawet z większości swoich praw - ale powinien zrobić to świadomie i dobrowolnie.