

Pracodawca, stosownie do możliwości i warunków, zaspokaja bytowe, socjalne i kulturalne potrzeby pracowników.

Tak nakazuje 16 kodeksu pracy. Zgodnie z zaś z art. 94 pkt 8 kodeksu pracy pracodawca ma zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników. Oznacza to, że ten obowiązek pracodawcy jest o tyle nie typowy, iż w przeciwieństwie do innych (np. równe traktowanie, zapewnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia) jest skorelowany z sytuacją finansową

Kwestie zaspokajania potrzeb socjalnych pracowników reguluje przede wszystkim ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. - *Reguluje ona w sposób względnie konkretny, którzy pracodawcy i na jakich zasadach mają tworzyć fundusz socjalny i prowadzić działalność socjalną* – wyjaśnia Sławomir Driczinski w Krzysztof W. Baran (red.), Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, opublikowano: WK 2016.

O zasadach tworzenia zakładowego funduszu socjalnego oraz wypłacania świadczenia urlopowego pisaliśmy już [tutaj](#).

Trzeba jednak koniecznie dodać, że **od 1 stycznia 2017 r. fundusz tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 a (a nie jak do tej pory 20) pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.**

Natomiast 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.

Pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych nadal tworzą fundusz, bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników.

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zawiera definicję działalności socjalnej. I tak, są *to 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.*

- *Definicja jest bardzo istotna, z uwagi na fakt, że z funduszu mogą być finansowane tylko te rodzaje działalności socjalnej, które są objęte ustawową definicją działalności socjalnej. Nie jest więc możliwe finansowanie świadczeń przyznanych pracownikom w związku z ich zatrudnieniem u określonego pracodawcy, takich jak np. dowóz pracowników do pracy* – przypomina Anna Musiała w Krzysztof W. Baran (red.), Komentarz do ustawy o Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, opublikowano: WK 2016.

Do pojęcia działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych odniósł się Sąd Najwyższy w wyroku z 10 lipca 2014 r., sygn. akt II UK 472/13, w którym orzekł, że:

Pojęcie działalności socjalnej pracodawcy w rozumieniu ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym

funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 592 ze zm.) nie jest tożsame z socjalną działalnością w ujęciu prawa publicznego oraz jest szersze od obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracownika, o jakim mowa w art. 16 i art. 94 pkt 8 k.p., a jej przejawy mogą być ukierunkowane nie tylko na indywidualnego pracownika, ale także na większą liczbę uprawnionych. Odstąpienie od kryteriów socjalnych przyznawania świadczeń z Funduszu (art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 4 marca 1994 r.) powinno być wyjątkowe i mieć przekonujące uzasadnienie.

Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

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.

W sprawie tzw. kryteriów socjalnych kilkakrotnie wypowiadał się Sąd Najwyższy. - W wyroku z dnia 16 września 2009 r., I UK 121/09 63, stwierdził, że podstawowa zasada dysponowania środkami funduszu została określona w art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s.; od tej zasady nie ma wyjątków, nawet regulamin funduszu nie może jej zmienić. Stąd świadczenia wypłacone przez pracodawcę z pominięciem tej reguły nie mogą być oceniane w sensie prawnym jako świadczenia socjalne, a jeżeli tak, to nie mogą korzystać z uprawnień przyznanych tym świadczeniom przez system ubezpieczeń społecznych. Choć w wyroku z dnia 23 października 2008 r., II PK 74/08 64, Sąd Najwyższy wskazał, że przepis art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s. „nie odnosi się do całości działalności socjalnej w rozumieniu przepisu art. 2 pkt 1 tej ustawy, a jedynie do ulgowych świadczeń i usług. Regulamin może przewidywać wydatkowanie środków funduszu na inne jeszcze cele mieszczące się w ramach działalności socjalnej oraz ustalać inne zasady korzystania z tych świadczeń, np. powszechnej dostępności na równych zasadach w zakresie imprez integracyjnych. Kryterium socjalne, o którym mowa w przepisie art. 8 ust. 1 u.z.f.ś.s., odnosi się jedynie do przyznawania ulgowych świadczeń i usług, nie dotyczy ono natomiast innych świadczeń i usług, o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy”.

W literaturze zauważa się, że ostatnie z cytowanych orzeczeń należy uznać za kontrowersyjne; przede wszystkim trudno przyjąć, że zamiarem ustawodawcy było nałożenie obowiązku stosowania kryteriów socjalnych wyłącznie do przyznawania tych świadczeń, które będą miały charakter ulgowy, a brak ich zastosowania przy przyznawaniu świadczeń bezpłatnych. Przyznawanie bowiem świadczeń z funduszu bez uwzględnienia kryteriów socjalnych będzie naruszało ustawę i mogło stanowić podstawę odpowiedzialności za wykroczenie określone w art. 12a u.z.f.ś.s. – wyjaśnia Anna Musiała.