

## UCHWAŁA

Dnia 21 lutego 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jarosław Sobutka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Korzeniowski

SSN Agnieszka Żywicka

Protokolant Joanna Porowska

przy udziale Prokuratora Prokuratury Krajowej Bartłomieja Szyprońskiego

w sprawie z powództwa E. P.

przeciwko Szkole Podstawowej im. [...] w M.

o ustalenie prawa do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w przedmiocie apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego Poznań -

Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 maja 2022 roku, w sprawie o sygn. akt V P 1253/21,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 21 lutego 2024 r.,

na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu

Okręgowego w Poznaniu

z dnia 16 marca 2023 r., sygn. akt VIII Pa 97/22,

- Czy jest "emerytem - byłym pracownikiem zakładu" w rozumieniu przepisu art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. z dnia 2022.04.28, Dz.U.2022.923) - emeryt, który jest byłym pracownikiem pozwanego, który uprzednio przeszedł na emeryturę z tego zakładu pracy (pozwanego) i nie zawieszając jej pobierania, podjął zatrudnienie w innym zakładzie, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie powodującej zwieszenia wypłaty emerytury, a tym samym czy do "zerwania więzi" "emeryta - byłego pracownika" z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) doniosłe pod względem prawnym znaczenie ma zawieszenie pobierania emerytury (ewentualnie inne zdarzenie skutkujące

przerwaniem pobierania emerytury), czy - jedynie zatrudnienie u nowego pracodawcy nawet przy jednoczesnym nieprzerwanym pobieraniu emerytury od momentu jej przyznania? - Czy do "zerwania więzi" "emeryta - byłego pracownika" z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) doniosłe pod względem prawnym znaczenie ma to, że aktualny pracodawca nie posiada zakładowego funduszu świadczeń socjalnych?

podjął uchwałę:

**emeryt, który uprzednio przeszedł na emeryturę i podjął zatrudnienie u innego pracodawcy, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie powodującej zawieszenia wypłaty emerytury, jest "emerytem - byłym pracownikiem" w rozumieniu art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 998).**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 maja 2022 r. Sąd Rejonowy Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie prowadzonej pod sygnaturą akt V P 1253/21 ustalił, że powódka E. P. ma prawo do korzystania ze świadczeń przysługujących z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Szkoły Podstawowej im. [...] w M., nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa nieuiszczoną opłatę i obciążył pozwanego obowiązkiem zwrotu na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego.

Zdaniem Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do rozstrzygnięcia, czy powódce, która jako emeryt podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy, przysługuje prawo do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pozwanej szkoły – czy ma status emeryta w rozumieniu Regulaminu ZFŚS. Pozwana w toku procesu podnosiła, że pracownik może

korzystać ze świadczeń socjalnych tylko u jednego pracodawcy i zasadę tę należy rozciągać również na emerytów, nie mogą oni bowiem być traktowani korzystniej niż pracownicy. Pozwana twierdziła, że pracodawca ma obowiązek dokonywania zwiększenia odpisu na Zakładowy Funduszu Świadczeń Socjalnych tylko na swoich byłych pracownikach, pobierających emeryturę, bez łączenia z pracą u innego pracodawcy.

Dalej Sąd Rejonowy zauważył, że prawo do korzystania ze świadczeń socjalnych u danego pracodawcy przysługuje albo z tytułu zatrudnienia (pracownikowi), albo z tytułu posiadania statusu emeryta lub rencisty. Zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, przez osoby uprawnione do korzystania z Funduszu rozumie się pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów - byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. Pracownicy, ich rodziny oraz byli pracownicy (emeryci i renciści) i ich rodziny są uprawnieni do korzystania z funduszu na podstawie przepisów ustawy. Żadne postanowienia regulaminu tego uprawnienia nie mogą wyłączać ani ograniczyć. Zgodnie zaś z § 7 ust. 1 pkt b) Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, obowiązującego w pozwanej szkole, osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń ZFŚS są emeryci i renciści - byli pracownicy SP Margonin, którzy rozwiązali z pracodawcą stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Regulamin ten jest źródłem prawa dla emerytów - byłych pracowników szkoły. W ocenie Sądu wiążąca jest jednoznaczna treść Regulaminu pozwanej szkoły, który wskazuje wprost, że osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń ZFŚS są emeryci - byli pracownicy SP Margonin, którzy rozwiązali z pracodawcą stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę, a powódka bezspornie jest taką osobą. Treść postanowień ww. Regulaminu jest prosta, jednoznaczna i nie wymaga interpretacji. Potwierdza to także dotychczasowe zachowanie pozwanej - pozwana od 1 lipca 2012 r. jedynie pytała powódkę o wysokość jej dochodów. Nigdy nie obowiązywała procedura pytania o dodatkowe zatrudnienie w przypadku emerytów.

Sąd Okręgowy, przy rozpoznawaniu apelacji pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego, powziął wątpliwości co do prawa, które zawarł w postanowieniu z dnia 9 września 2020 r., w którym zadał następujące pytanie prawne: Czy jest „emerytem- byłym pracownikiem zakładu” w rozumieniu przepisu art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U.2022 poz. 923) - emeryt, który jest byłym pracownikiem pozwanego, który uprzednio przeszedł na emeryturę z tego zakładu pracy (pozwanego) i nie zawieszając jej pobierania, podjął zatrudnienie w innym zakładzie, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie powodującej zwieszenia wypłaty emerytury, a tym samym czy do „zerwania więzi” „emeryta- byłego pracownika” z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) doniosłe pod względem prawnym znaczenie ma zawieszenie pobierania emerytury (ewentualnie inne zdarzenie skutkujące przerwaniem pobierania emerytury), czy - jedynie zatrudnienie u nowego pracodawcy nawet przy jednoczesnym nieprzerwanym pobieraniu emerytury od momentu jej przyznania? Czy do „zerwania więzi” „emeryta - byłego pracownika” z zakładowym funduszem świadczeń socjalnych poprzedniego pracodawcy (poprzednich pracodawców) doniosłe pod względem prawnym znaczenie ma to, że aktualny pracodawca nie posiada Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.

Sąd odwoławczy nadmienił, że art. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U.2022, poz. 923) jest odpowiednikiem art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki społecznej.

W dalszej części uzasadnienia pytania prawnego Sąd II instancji przytoczył treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1991 r., (sygn. akt I PZP 56/91, OSNC 1992/4/63), która zapadła w związku z wątpliwościami przy stosowaniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki społecznej w odniesieniu do emerytów i rencistów - byłych pracowników zakładu. Sąd Najwyższy wskazał w niej, że „osoba, która uprzednio przeszła na wcześniejszą emeryturę i podjęła w nowym zakładzie pracy zatrudnienie przy zawieszeniu

wypłaty emerytury, a następnie po rozwiązaniu stosunku pracy ponownie pobiera emeryturę, jest w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki uspołecznionej (tekst jedn.: Dz. U. z 1990 r. Nr 58, poz. 343) <<emerytem - byłym pracownikiem>> tego ostatniego zakładu pracy.”.

Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Najwyższy wielokrotnie w uzasadnieniu powołanej uchwały akcentował, że zaprzestanie pracy u kolejnego pracodawcy sprawia, że staje się on emerytem - byłym pracownikiem tego ostatniego zakładu pracy i od niego należą mu się świadczenia jako emerytowi - byłemu pracownikowi. Niemniej, stanowisko to dotyczyło byłego pracownika, który miał zawieszony prawo do emerytury.

Sąd Okręgowy zwrócił też uwagę na istotną różnicę w sytuacji prawnej emeryta - byłego pracownika odnośnie do skutków kontynuowania zatrudnienia po uzyskaniu prawa do emerytury według stanu prawnego, kiedy uchwałę podejmował Sąd Najwyższy i według aktualnego. W czasie obowiązywania ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin w wersji, która dotyczyła stanu faktycznego na podstawie którego podjęta została uchwała Sądu Najwyższego, prawo do emerytury ulegało zawieszeniu każdorazowo w razie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. Obecnie emeryt może podjąć zatrudnienie w pełnym - wymiarze czasu pracy, nie narażając się na zawieszenie prawa do emerytury, pod warunkiem, że jego dochody nie przekroczą 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Przyjęcie poglądu, że przy obecnym stanie prawnym do „zerwania więzi” z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych przez emeryta byłego pracownika dojdzie tylko i wyłącznie przy kumulatywnym spełnieniu dwóch warunków, to jest podjęciu zatrudnienia przez byłego pracownika u nowego pracodawcy, przy jednoczesnym zawieszeniu pobierania emerytury, może doprowadzić do sytuacji, że emeryt - były pracownik, będzie kontynuował zatrudnienie u kilku kolejnych pracodawców nie przekraczając 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, będzie zawsze „związany” z Zakładowym Funduszem Świadczeń

Socjalnych tego pierwszego pracodawcy, ewentualnie - doprowadzając do zawieszenia prawa do emerytury, np. wskutek poboru większego, niż dopuszczalne wynagrodzenie, będzie mógł dokonywać w ten nieformalny sposób wyboru zakładu pracy, z którego Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych będzie ostatecznie związany. Co więcej, przy przyjęciu tego ostatniego stanowiska może dojść do sytuacji, że emeryt pobierający emeryturę i będąc zatrudniony u nowego pracodawcy w pełnym wymiarze czasu pracy, jeżeli nie przekroczy 130% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za kwartał kalendarzowy, ostatnio ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, nie będzie korzystał z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nowego pracodawcy, skoro nie może pobierać jednocześnie świadczeń od poprzedniego pracodawcy i aktualnego, a - nie „zerwał więzi” z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych poprzedniego pracodawcy. Wreszcie - przyjęcie tego zapatrywania pozostaje w opozycji do argumentu wyrażonego w uzasadnieniu omawianej uchwały Sądu Najwyższego co do tego, że w kwestii przynależności emeryta - byłego pracownika do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, znaczenie ma również to, że status pracownika jest „mocniejszy” od statusu emeryta i jeżeli emeryt podejmie pracę, to świadczenia przysługują mu z Funduszu nie z tej racji, że jest emerytem, lecz - że jest pracownikiem.

Z drugiej strony Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na to, że nie wszystkie zakłady pracy muszą tworzyć Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. W związku z tym, w przypadku emeryta (mającego zawieszony prawo do emerytury, ewentualnie nie mającego zawieszony tego prawa), podejmującego zatrudnienie u nowego pracodawcy, jakiegokolwiek znaczenia dla „zerwania więzi” z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych poprzedniego pracodawcy będzie miał fakt posiadania takiego funduszu przez nowego pracodawcę. W świetle aktualnie obowiązujących przepisów ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz.U.2022 poz. 923) może dojść do takiej sytuacji, w której emeryt – były pracownik - będzie zatrudniony nawet w kilku kolejnych zakładach pracy i żaden z nich nie będzie miał Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Czy w takich okolicznościach emeryt pracujący w nowym zakładzie pracy bez Funduszu będzie mógł pobierać świadczenie z Funduszu

poprzedniego zakładu pracy. Czy w tej samej sytuacji o przynależności do Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych emeryta - byłego pracownika, w przypadku zaprzestania przez niego kontynuowania dalszego wykonywania pracy i pozostaniu już tylko przy pobieraniu emerytury, będzie decydowało wyłącznie to, czy ostatni pracodawca miał taki Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, czy też emeryt będzie miał prawo do pobierania świadczeń socjalnych z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych ostatniego pracodawcy, ale który posiadał taki Fundusz. Wątpliwości budzi również to czy dla „zerwania więzi” z Zakładowym Funduszem Świadczeń Socjalnych poprzedniego pracodawcy, przy założeniu, że nowy pracodawca nie ma Funduszu, znaczenie będzie miała okoliczność, że emeryt ma zawieszony prawo do emerytury albo - nie ma.

W przedmiotowej sprawie stanowisko złożył także prokurator Prokuratury Krajowej wnosząc o podjęcie uchwały o treści: „Jest <<emerytem - byłym pracownikiem zakładu>> w rozumieniu przepisu art. 2 pkt 5 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2023 r. poz. 998) emeryt, który jest byłym pracownikiem pozwanego, który uprzednio przeszedł na emeryturę z tego zakładu pracy (pozwanego) i nie zawieszając jej pobierania, podjął zatrudnienie w innym zakładzie, gdzie otrzymuje wynagrodzenie w wysokości nie powodującej zawieszenia wypłaty emerytury.”.

Prokuratura w swoim stanowisku wskazała, że Sąd pytający jako relewantne dla odpowiedzi na powyższe przytoczył uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 1991 r. (sygn. akt I PZP 56/91) stwierdzającą, że osoba, która uprzednio przeszła na wcześniejszą emeryturę i podjęła w nowym zakładzie pracy zatrudnienie przy zawieszeniu wypłaty emerytury, a następnie po rozwiązaniu stosunku pracy ponownie pobiera emeryturę, jest w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 24 października 1986 r. o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym w jednostkach gospodarki społecznej (tekst jedn.: Dz. U. z 1990 r. Nr 58 poz. 343) "emerytem - byłym pracownikiem" tego ostatniego zakładu pracy.

Uchwała ta zdaniem Prokuratury jednak dotyczy sytuacji odmiennej od zastanej na gruncie stanu faktycznego w sprawie, w której złożono ww. dwa pytania prawne. Tu nie zawieszono poboru emerytury.

W stanie faktycznym sprawy o sygnaturze VIII Pa 97/22 Sądu Okręgowego w Poznaniu, toczącej się wskutek wywiedzenia apelacji od wyroku Sądu Rejonowego Poznań - Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z dnia 20 maja 2022 r. (sygn. akt P 1253/21), powódka nieprzerwanie pobierała emeryturę, pomimo podjęcia w okresie emerytury zatrudnienia.

Literalnie z art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jedn. Dz. U. z 2023 poz. 998) wynika, że na pytanie prawne zadane w postanowieniu Sądu Okręgowego w Poznaniu z dnia 16 marca 2023 r., należy udzielić odpowiedzi twierdzącej. Ustawa zdaniem Prokuratury nie uzależnia pobierania świadczeń socjalnych od dodatkowych kryteriów, poza byciem „emerytem - byłym pracownikiem”. Pojęcie „zerwania więzi”, którym operuje Sąd w zadawanym pytaniu prawnym, nie jest pojęciem ustawowym, funkcjonującym na gruncie analizowanego aktu prawnego.

Prokurator w swoim stanowisku wskazał też, że udzielając odpowiedzi twierdzącej na przedstawione pytanie prawne, należy dodać, iż takie jej sformułowanie ma pośrednie umocowanie w doktrynie. Zgodnie bowiem z poglądem wyrażonym w: Martusiewicz A. Piecyk K. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz, opubl. WKP 2011, Piecyk K. komentarz do art. 2, stan prawny 1 października 2011 r., teza 9: „W rozumieniu art. 2 pkt 5 ww. ustawy emeryci - byli pracownicy zakładu to osoby pobierające emeryturę, na której przeszły po okresie zatrudnienia w ostatnim zakładzie pracy, bezpośrednio po zakończeniu umowy o pracę lub pośrednio, np. po okresie pobierania renty. Emerytem - byłym pracownikiem zakładu można być tylko w odniesieniu do ostatniego pracodawcy, nawet wówczas, gdy pracownik uprzednio pobierał emeryturę, a następnie podjął zatrudnienie i po jego ustaniu kontynuował pobieranie emerytury. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 15 listopada 1991 r., I PZP 56/91”.

Kolejno Prokuratura wskazuje, że w powyższym zakresie wypowiedzieli się także inni przedstawiciele doktryny, przykładowo: Tomaszewska B., Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Komentarz. Wyd. II, opubl. LEX/el. 2022 teza 13: „Kryteria kwalifikacji, do kategorii osób uprawnionych do korzystania z funduszu nie wiążą się bezpośrednio i wprost z faktem przejścia na emeryturę, a

jedynie z takimi okolicznościami (warunkami), jak bycie emerytem i bycie pracownikiem zakładu. Jeżeli więc dana osoba była zatrudniona w określonym zakładzie i po zaprzestaniu pracy ma status emeryta, to należałoby ocenić, iż należy do kręgu osób uprawnionych u pracodawcy. Zwrot <<emeryt - były pracownik zakładu>> należy łączyć tylko z tym zakładem pracy, z którym stosunek pracy ustał bezpośrednio przed powstaniem stanu kwalifikowanego jako posiadanie lub powrót przez daną osobę do statusu emeryta. Zakładem pracy sprawującym opiekę socjalną nad emerytem, jest zawsze ten zakład, w którym emeryt był ostatni raz zatrudniony i to niezależnie od tego, czy przeszedł on z niego na emeryturę, czy też było to przejście <<ponowne>>".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie Sąd Najwyższy zauważa, że przedstawione mu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne spełnia częściowo kryteria zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości (istotnego zagadnienia prawnego), w stopniu wystarczającym do podjęcia uchwały w myśl art. 390 § 1 k.p.c. Zgodnie z postulatem ścisłej wykładni art. 390 § 1 k.p.c. w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że udzielenie odpowiedzi na pytanie prawne, które prowadzi do merytorycznego związania sądu drugiej instancji (art. 390 § 2 k.p.c.) jest uzasadnione jedynie wtedy, gdy zachodzi rzeczywista potrzeba wyjaśnienia poważnych wątpliwości o decydującym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sprawy. W przeciwnym razie podjęcie stosownej uchwały przez Sąd Najwyższy nie jest dopuszczalne (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 27 sierpnia 1996 r., III CZP 91/96, OSNC 1997 nr 1, poz. 9; z dnia 28 sierpnia 2008 r., III CZP 67/08, LEX nr 453599; z dnia 26 października 2011 r., III CZP 59/11, LEX nr 1102648; z dnia 24 lipca 2013 r., III CZP 37/13, LEX nr 1102648; z dnia 17 kwietnia 2015 r., III CZP 8/15, LEX nr 1711693; z dnia 10 marca 2016 r., III CZP 8/16, LEX nr 2019613; z dnia 22 czerwca 2016 r., III CZP 15/16, LEX nr 2122490; z dnia 5 października 2016 r., III CZP 50/16, LEX nr 2148609; z dnia 13 stycznia 2017 r., III CZP 89/16, LEX nr 2194881; z dnia 24 sierpnia 2017 r., III CZP 32/17, LEX nr 2426537; z dnia 11 stycznia 2018 r., III CZP 63/17, LEX nr 2502049; z dnia

10 sierpnia 2018 r., III CZP 27/18, LEX nr 2502049). Przedstawione przez Sąd Okręgowy pytania w części nie odnoszą się bezpośrednio do rozpatrywanego stanu faktycznego, a poza tym są w części czysto hipotetyczne i nie są Sądowi niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Z tego też powodu Sąd Najwyższy ograniczył zakres podjętej uchwały jedynie do tej części zadanych pytań, które spełniają wymagania art. 390 § 1 k.p.c. Rozważanie zagadnień o naturze teoretycznej, jeżeli nie jest niezbędne do zajęcia stanowiska w kwestii wykładni określonego przepisu, nie należy bowiem do zadań Sądu Najwyższego, lecz jest domeną nauki prawa (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 czerwca 2008 r., III CZP 42/08, Legalis nr 100969).

W rozpoznawanej sprawie analizie podlegały przepisy: art. 2 ust. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 998) oraz § 2 pkt 2 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Kuratorium Oświaty w Poznaniu i § 7 ust. 1 pkt b Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych obowiązującego w Szkole Podstawowej w M.. Podkreślić należy, że użyte w ustawie określenia oznaczają osoby uprawnione do korzystania z Funduszu i obejmują pracowników i ich rodziny, emerytów i rencistów - byłych pracowników i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał, w Regulaminie, o którym mowa w art. 8 ust. 2, prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. Natomiast w regulaminach funkcjonujących u pracodawców osobami uprawnionymi do korzystania ze świadczeń socjalnych są m.in. emeryci i renciści - byli pracownicy Kuratorium Oświaty w P. oraz byli kuratorzy oświaty w K., K.1, L. i P., którzy nabyli uprawnienia emerytalno-rentowego z chwilą ustania zatrudnienia oraz emeryci i renciści - byli pracownicy Szkoły Podstawowej w M., którzy rozwiązali z pracodawcą stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Osób ustawowo uprawnionych do korzystania ze świadczeń nie można przy tym tego prawa pozbawić w regulaminie obowiązującym u pracodawcy. W żaden sposób nie można wyłączyć możliwości skorzystania ze świadczenia przez pracownika, który jest zatrudniony także u innego pracodawcy, bez względu na to, czy u tego innego pracodawcy jest czy nie jest tworzony zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Stanowiłoby to dodatkowe kryterium poza socjalne, a

świadczenia z Funduszu są przyznawane jedynie w oparciu o sytuację życiową, materialną i rodzinną osoby uprawnionej. Co więcej, przetwarzanie informacji o tym, że pracownik skorzystał ze świadczenia u innego pracodawcy wykraczałoby poza niezbędny zakres danych pobieranych od osób uprawnionych do korzystania ze środków funduszu.

Pamiętać również należy - co ma zasadnicze znaczenie dla rozstrzyganej sprawy - że zgodnie z art. 53 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 984 ze zm.) dla nauczycieli dokonuje się corocznie odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości ustalonej jako iloczyn planowanej, przeciętnej w danym roku kalendarzowym, liczby nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) skorygowanej w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych nauczycieli (po przeliczeniu na pełny wymiar zajęć) i 110% kwoty bazowej, o której mowa w art. 30 ust. 3, obowiązującej w dniu 1 stycznia danego roku. Natomiast dla nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne dokonuje się odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w wysokości 5% pobieranych przez nich emerytur, rent oraz nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych (ust. 2 art. 53).

Dla celów analizowanej ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych emerytem jest więc osoba korzystająca z emerytury powszechnej, osoba korzystająca z emerytury wcześniejszej oraz emerytury pomostowej. Ustawa nie przyznaje uprawnień do korzystania ze świadczeń funduszu osobom, które pobierają świadczenie przedemerytalne. Jeżeli pracownik pobiera zasiłek przedemerytalny, to jego stosunek pracy nie został rozwiązany „z powodu” przejścia na emeryturę. Określenie „z powodu” ma przy tym inne znaczenie niż „w związku” (uchwała Sądu Najwyższego z 13 maja 1998 r., III ZP 10/98, Legalis nr 42974). Świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie co najmniej 180 dni pobierania zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli osoba ta nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna, w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót

publicznych i złoży wniosek o przyznanie świadczenia (art. 2 ust. 3 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych).

Podkreślenia wymaga, że kryteria kwalifikacji do kategorii osób uprawnionych do korzystania z funduszu nie wiążą się bezpośrednio i wprost z faktem przejścia na emeryturę, a jedynie z takimi okolicznościami (warunkami), jak bycie emerytem i bycie pracownikiem zakładu. Jeżeli więc dana osoba była zatrudniona w określonym zakładzie i po zaprzestaniu pracy ma status emeryta, to należy do kręgu osób uprawnionych u pracodawcy. Zwrot „emeryt – były pracownik zakładu” należy łączyć przy tym tylko z tym zakładem pracy, z którym stosunek pracy ustał bezpośrednio przed powstaniem stanu kwalifikowanego, jako posiadanie lub powrót przez daną osobę do statusu emeryta. Zakładem pracy sprawującym opiekę socjalną nad emerytem, jest zawsze ten zakład, w którym emeryt był ostatni raz zatrudniony i to niezależnie od tego, czy przeszedł on z niego na emeryturę, czy też było to przejście „ponowne”(uchwała Sądu Najwyższego z 15 listopada 1991 r., I PZP 56/91, OSNCP 1992 nr 4, poz. 63). Podobnie „rencista-býłym pracownikiem zakładu” jest osoba pobierająca rentę w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, będąca uprzednio pracownikiem danego zakładu pracy – w odniesieniu do ostatniego miejsca pracy. Byłym zakładem pracy dla emeryta/rencisty, jest ten zakład pracy, w którym emeryt/rencista był ostatni raz zatrudniony, bez względu na to, czy przeszedł on z niego na emeryturę/rentę po raz pierwszy, czy też było to przejście ponowne. „Przejście ponowne” na emeryturę lub rentę oznacza, iż prawo do emerytury/renty musiało zostać zawieszane, aby uznać, iż ostatnim zakładem pracy pracownika, w którym uprawniony jest on do korzystania ze świadczeń funduszu socjalnego, jest zakład pracy, w którym był on zatrudniony po raz ostatni.

Jeżeli pracownik przestaje pracować i nabywa prawo do emerytury, to staje się emerytem – byłym pracownikiem tego zakładu pracy, u którego był bezpośrednio (ostatnio) zatrudniony przed nabyciem prawa do emerytury. Jeśli emeryt podejmuje następne zatrudnienie powoduje to, że świadczenia socjalne należą mu się od tego zakładu pracy, w którym podjął pracę. Emeryt, który podejmuje pracę, staje się bowiem pracownikiem, i z tego tytułu przysługują mu

świadczenia z funduszu socjalnego jako pracownikowi. Status pracownika jest bowiem w tym wypadku „mocniejszy” od statusu emeryta. Zaprzeszanie pracy u tego, kolejnego pracodawcy sprawia, że staje się on emerytem – byłym pracownikiem tego ostatniego zakładu pracy i od niego należą mu się świadczenia jako emerytowi – byłemu pracownikowi (uchwała Sądu Najwyższego z 15 listopada 1991 r., I PZP 56/91). Jak wskazał Sąd Najwyższy emeryt jest byłym pracownikiem danego zakładu pracy albo nim nie jest ze względu na istniejący stan faktyczny i jego kwalifikację prawną, nie zaś ze względu na dokonany przez niego wybór. Jeżeli bowiem podejmie on zatrudnienie w innym zakładzie pracy, to po jego ustaniu jego ostatni zakład pracy będzie dla niego tym zakładem, którego był on pracownikiem w rozumieniu art. 3 ust. 2 pkt 6 ustawy z 24 października 1986 r.

Podobnie w literaturze podkreśla się, że zestawienie "emeryt, rencista - były pracownik" sugeruje, że wymagane jest temporalne lub funkcjonalne następstwo między ustaniem stosunku pracy a nabyciem uprawnień emerytalnych lub rentowych, którego nie można ograniczać do ścisłej sekwencji czasowej. Oznacza to, że uprawnionym do korzystania z funduszu jest również osoba, która uzyskała świadczenia z ubezpieczenia społecznego po zakończeniu zatrudnienia pracowniczego, pod warunkiem jednak, że w międzyczasie nie połączyła się umową o pracę z innym podmiotem. W rezultacie "były pracownik" to ten, kto po zakończeniu pracy nie nawiązał nowego stosunku pracy (zob. Z. Góral, P. Prusinowski, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, Warszawa 2016; podobnie J. Stefaniak, Zakładowa działalność socjalna, Sł.Pracow. 2009/12/13-14; M. Nałęcz, Obowiązki pracodawcy w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tworzenie. Odpis podstawowy. Zakres danych osobowych. Wyd. 2, Warszawa 2022).

W cytowanej uchwale Sądu Najwyższego z 1991 r. powiązano fakt utraty uprawnień z Funduszu funkcjonującego u dotychczasowego pracodawcy nie tylko z podjęciem zatrudnienia u nowego pracodawcy, ale także z zawieszeniem wypłaty emerytury. Taki stan rzeczy był konsekwencją obowiązywania art. 82 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm.), który stanowił, że w razie podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, prawo do emerytury ulega

zawieszeniu. Obecnie mamy do czynienia z odmiennym stanem prawnym, a obowiązujące przepisy (art. 103 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, jednolity tekst: Dz.U. z 2023 r., poz. 1251 ze zm.) nie łączą bowiem z podjęciem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy konsekwencji zawieszenia emerytury, zezwalając osobom, które przeszły na wcześniejszą emeryturę, na zarobkowanie. Zgodnie bowiem z art. 104 ust. 7 i 8 ustawy emerytalnej, dopiero osiągnięcie określonego pułapu wynagrodzenia powoduje zmniejszenie lub zawieszenie emerytury. Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, powoduje to konieczność dokonania nowego spojrzenia na rozpoznawaną sprawę – skoro bowiem odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych dokonuje się zarówno dla nauczycieli zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze zajęć, jak i nauczycieli będących emerytami, rencistami lub nauczycielami pobierającymi nauczycielskie świadczenie kompensacyjne – to brak jest powodów dla odmawiania korzystania przez nauczyciela ze środków Funduszu, tworzonego także z jego środków, jednocześnie u poprzedniego pracodawcy (jako nauczyciela-emeryta), jak i u pracodawcy, dla którego obecnie świadczy pracę (jako pracownik) nie zawieszając pobierania emerytury. Zwracał na to także uwagę Sąd Najwyższy w uchwale z 1991 r. - na potrzebę umożliwienia pracownikowi korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w przypadku, gdy z jego wynagrodzeń dokonywany był odpis. W ocenie Sądu Najwyższego nie może pozostać bez znaczenia okoliczność, że zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzony jest z odpisów liczonych od każdego zatrudnionego, a więc także z uwzględnieniem pracownika przechodzącego w danym roku na emeryturę, co daje emerytowi możliwość skorzystania z tych środków w zakładzie pracy, który uwzględnił jego osobę przy dokonywaniu odpisów. W przypadku natomiast zakończenia zatrudnienia, obowiązkiem wypłaty świadczeń z Funduszu będzie objęty jedynie ostatni pracodawca.

Wskazane wyżej rozwiązanie nie znajdzie jednak zastosowania, w przypadku ponownego zatrudnienia w tej samej szkole. W takiej sytuacji od samego początku status pracownika przeważa nad statusem emeryta, gdyż odpisy na Fundusz będą dokonywane jedynie z racji bycia pracownikiem (proporcjonalnie

do wymiaru i okresu zatrudnienia). Nie można bowiem osoby pracującej w tej samej szkole, z której przeszła na emeryturę, zakwalifikować jednocześnie jako pracownika i emeryta – byłego pracownika.

Jak wskazuje się w literaturze, idea tworzenia funduszu powstała z potrzeby przystosowania najbiedniejszych i najmniej zaradnych grup społecznych do zasad gospodarki wolnorynkowej. W wyroku Sądu Najwyższego z 10 lipca 2014 r. (II UK 472/13, OSNP 2015 nr 11, poz. 151) podkreślono, że fundusz jest instytucją mającą łagodzić różnice w poziomie życia pracowników i ich rodzin, a jego adresatami są zwłaszcza rodziny o najniższych dochodach. Realizowanie ze środków Funduszu innych celów dopuszczalne jest w ograniczonym zakresie i jedynie w przypadkach, gdy jego podstawowa funkcja, ze względu na uwarunkowania podmiotowe, traci rację bytu. Wydatkowanie środków Funduszu z pominięciem sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej musi być oceniane w odniesieniu do poszczególnych okoliczności faktycznych, a przede wszystkim zważywszy na stronę podmiotową, zarówno pracodawców, jak i ogółu uprawnionych. Postulat ten zmusza do oceny konkretnego przypadku i do zbadania, czy w danych okolicznościach przy wydatkowaniu środków funduszu uprawnione było odstępianie od ustawowych wyznaczników przyznania świadczenia (aspekt indywidualny). Biorąc pod uwagę powyższe nie ma zatem zagrożenia, że pracujący emeryt będzie korzystał ze środków Funduszu w sposób nieuprawniony, czy przewyższający to co otrzymuje pracownik, skoro zawsze przy przyznawaniu konkretnych świadczeń ocenia się sytuację materialną wnioskującego.

W doktrynie funkcjonuje pogląd, z którym należałoby się zgodzić, że jeżeli emeryt podejmie zatrudnienie u pracodawcy, który nie tworzy funduszu, zachowuje prawa do korzystania z funduszu tego ostatniego ze swoich pracodawców, który fundusz tworzy. Podobnie, gdy nowy pracodawca nie tworzy funduszu, ale wypłaca świadczenie urlopowe, do którego emeryt z mocy prawa nie jest uprawniony – taki emeryt nie traci praw do świadczeń od poprzedniego pracodawcy (zob. Ł. Chruściel, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych. Komentarz, Warszawa 2015). Przyjęcie bowiem poglądu odmiennego, zakładającego zerwanie więzi z byłym pracodawcą, w sytuacji podjęcia zatrudnienia przez nauczyciela-emeryta, w przypadku gdy u nowego pracodawcy nie jest tworzony fundusz, mogłoby

prowadzić do sytuacji, że pracujący emeryt nie mógłby korzystać Funduszu u żadnego z pracodawców – u nowego bo nie funkcjonuje u niego fundusz, oraz u poprzedniego, pomimo że dokonywane były odpisy na fundusz, gdyż ciągle pobierał emeryturę. Nie było zapewne zamiarem ustawodawcy pozbawianie pracujących emerytów, często znajdujących się w trudnej sytuacji materialnej, możliwości korzystania ze środków Funduszu, w finansowaniu którego brali udział.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na podstawie art. 390 k.p.c., Sąd Najwyższy podjął uchwałę jak w sentencji.

[SOP]

(r.g.)