

wpłynęło 20 MAR 2026 wystano

L.dz. 2000

Znak pisma:

Nr rej. 160308-53-K002-Pt/2026

znak sprawy

podpis

PROTOKÓŁ KONTROLI



pracodawcy^(*)



przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)



innego podmiotu^(*)

wydzielonej jednostki organizacyjnej:



pracodawcy^(*)



przedsiębiorcy niebędącego
pracodawcą^(*)

REGON: 00031641800000

NIP: 8831598671

Na podstawie art. 24 ust. 1, w związku z art. 31 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.)

starszy inspektor pracy -

starszy insp. pracy-gł. specjalista -

(stanowisko służbowe oraz imię i nazwisko inspektora pracy)

działający w ramach terytorialnej właściwości Okręgowego Inspektoratu Pracy we Wrocławiu
przeprowadził kontrolę w:

"ZESPÓŁ OPIEKI ZDROWOTNEJ" W KŁODZKU

(nazwa podmiotu kontrolowanego)

57-300 KŁODZKO, UL. SZPITALNA 1A

(adres podmiotu kontrolowanego)

(nazwa wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

(adres wydzielonej jednostki podmiotu kontrolowanego)^(**)

dr n. o zdr. Jadwiga Radziejewska

(imię i nazwisko osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

dyrektor

(nazwa organu reprezentującego podmiot kontrolowany)^(**)

Data rozpoczęcia działalności przez podmiot kontrolowany: 15.12.1975;

data objęcia stanowiska przez osobę lub powołania organu reprezentującego podmiot kontrolowany: 2009

Kontrolę przeprowadzono w dniu(ach):

19.20.01; 1.9.02; 10.11.12.13.17.03.2026 r.

(oznaczenie dni, w których przeprowadzono kontrolę)

Liczba: pracujących: 1082, w tym:

- na podstawie umów cywilnoprawnych: 104,
 - osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą: 89,
 - cudzoziemców: 23,
 - zatrudnionych w ramach stosunku pracy: 866, w tym kobiet: 636,
młodocianych: 0, niepełnosprawnych: 113,
- w kontrolowanym podmiocie.

[Signature]

Data poprzedniej kontroli: maj 2023

1. W czasie kontroli sprawdzono realizację uprzednich decyzji i wystąpień organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz wniosków, zaleceń i decyzji organów kontroli i nadzoru nad warunkami pracy:

Z uwagi na problematykę objętą kontrolą odstąpiono od sprawdzania uprzednio wydanych środków prawnych.

1.1. Cel i zakres kontroli, informacje wstępne

Zakresem kontroli objęto legalność zawierania umowy cywilnoprawnej w kontekście ograniczeń wynikających z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy.

Ponadto kontrolą objęto sprawdzenie przestrzegania przez kontrolowany podmiot wybranych przepisów dotyczących prawnej ochrony w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w części dotyczącej katalogu osób uprawnionych do otrzymania pomocy socjalnej i przeznaczania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na bezzwrotną pomoc - zapomogę losową spowodowaną klęską żywiołową, wypadkiem losowym bądź długotrwałą ciężką chorobą przyznawaną osobom uprawnionym do korzystania z funduszu.

Kontrolę podjęto na podstawie upoważnienia nr rej. Wr-O-0130-Kk00241-01/26 z dn. 19.01.2026r., którego oryginał wraz z pouczeniem o prawach i obowiązkach kontrolowanego wysłano za pośrednictwem operatora pocztowego w dn. 20.01.2026r. (ze zwrotnego potwierdzenia odbioru wynika, że jego odbiór nastąpił w dn. 04.03.2026r.).

O celu i zakresie kontroli poinformowano w dniu 19.01.2025r. dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigę Radziejewską.

Kontrolowany podmiot objęty jest działaniem 7 organizacji związkowych:

- Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Pielęgniarek i Położnych;
- Związku Zawodowego Lekarzy;
- Samorządnego Niezależnego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej;
- NSZZ „Solidarność 80”;
- Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Ochrony Zdrowia Ziemi Kłodzkiej;
- Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Ratowników Medycznych;
- Zakładowej Organizacji Związkowej Krajowego Związku Zawodowego Pracowników Medycznych Laboratoriów Diagnostycznych.

W podmiocie kontrolowanym nie działa społeczny inspektor pracy.

W dn. 09.02.2026r. miało miejsce na terenie szpitala spotkanie z przedstawicielami organizacji związkowych (w spotkaniu nie wzięli udziału przedstawiciele Zakładowej Organizacji Związkowej Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Ratowników Medycznych), podczas którego inspektorzy pracy m.in. przedstawili informacje dotyczące celu i zakresu kontroli oraz udzielili osobom zainteresowanym porad prawnych odnoszących się do wskazanej przez związki zawodowe problematyki ochrony pracy.

Głównym przedmiotem działalności „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku jest działalność szpitali (PKD 8610Z).

„Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku zarejestrowany jest w Rejestrze Podmiotów Wykonujących Działalność Leczniczą pod nr 000000001083 w dniu 23.12.1992.

2.1. Umowy cywilnoprawne - zgodność prawnego charakteru świadczonej pracy z rodzajem umowy

Kontrolą w zakresie legalności zawierania umowy cywilnoprawnej w kontekście ograniczeń wynikających z art. 22 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy objęto

Na podstawie przedłożonych przez podmiot kontrolowany dokumentów ustalono, że (poprzednie nazwisko a) została zatrudniona na podstawie dwóch kolejno zawartych umów nazwanych zleceniem:

- zawartej w dn. 27.11.2024r. z podmiotem leczniczym „Zespołem Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku reprezentowanym przez dyrektora Jadwigę Radziejewską na okres od dn. 01.12.2024r. do dn. 31.10.2025r. Przedmiotem umowy było świadczenie usług w zakresie psychologii w podmiocie leczniczym „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku w Centrum Zdrowia Psychicznego (Poradni Zdrowia Psychicznego Nowa Ruda i Oddziale Dziennym Psychiatrycznym Nowa Ruda). Za prawidłowe wykonanie zleconych prac zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości zł brutto za 1 godzinę pracy. W treści zawartej umowy w postanowiono, że wypłata kwoty ustalonej w sposób jak wyżej będzie wypłacana jeden raz w miesiącu dziesiątego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Jeżeli dziesiątego przypada w dni wolne od pracy wypłata następuje w poprzedzającym dniu roboczym (§ 3 ust. 2). Potwierdzenie świadczenia usług stanowi rejestr godzin realizacji zlecenia podpisany przez strony umowy (dołączony do rachunku) oraz rachunek będący podstawą wypłaty wynagrodzenia wystawiony przez zleceniobiorcę i dostarczony zleceniodawcy w terminie do dnia 5-go następnego miesiąca za miesiąc poprzedni (§ 4). Na podstawie niniejszej umowy zleceniodawca zobowiązał się do dostarczenia zleceniobiorcy wszelkich informacji niezbędnych do należytej realizacji zlecenia. Zleceniodawca zastrzegł sobie prawo kontroli wykonanego zlecenia (§ 5). Zleceniobiorca zobowiązał się udzielić na żądanie zleceniodawcy informacji o przebiegu realizacji zlecenia oraz zobowiązał się niezwłocznie poinformować zleceniodawcę, jeśli zachodzą okoliczności które mogą wpływać na brak możliwości realizacji zlecenia lub na konieczność zwiększenia ilości godzin realizacji zlecenia. Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy i jest zobowiązany zawiadomić zleceniodawcę o osobie zastępującej (§6). Ponadto w treści § 7 zapisano cyt.: „Z tytułu niniejszej umowy Zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych.” Pod treścią umowy w miejscu podpis zleceniobiorcy – „30.11.2024
i”;
- zawartej w dn. 15.10.2025r. z podmiotem leczniczym „Zespołem Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku reprezentowanym przez dyrektora Jadwigę Radziejewską na okres od dn. 01.11.2025r. do dn. 31.10.2030r. Przedmiotem umowy było świadczenie usług w zakresie psychologii w podmiocie leczniczym „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku w Centrum Zdrowia Psychicznego (Poradni Zdrowia Psychicznego Nowa Ruda i Oddziale Dziennym Psychiatrycznym Nowa Ruda). Za prawidłowe wykonanie zleconych prac zleceniodawca zobowiązał się wypłacić zleceniobiorcy wynagrodzenie w wysokości i brutto za 1 godzinę pracy. W treści zawartej umowy w postanowiono, że wypłata kwoty ustalonej w sposób jak wyżej będzie wypłacana jeden raz w miesiącu dziesiątego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni. Jeżeli dziesiątego przypada w dni wolne od pracy wypłata następuje w poprzedzającym dniu roboczym (§ 3 ust. 2). Potwierdzenie świadczenia usług stanowi rejestr godzin realizacji zlecenia podpisany przez strony umowy (dołączony do rachunku) oraz rachunek będący podstawą wypłaty wynagrodzenia wystawiony przez zleceniobiorcę i dostarczony zleceniodawcy w terminie do dnia 5-go następnego miesiąca za miesiąc poprzedni (§ 4). Na podstawie niniejszej umowy zleceniodawca zobowiązał się do dostarczenia zleceniobiorcy wszelkich informacji niezbędnych do należytej realizacji zlecenia. Zleceniodawca zastrzegł sobie prawo kontroli wykonanego zlecenia (§ 5). Zleceniobiorca zobowiązał się udzielić na żądanie zleceniodawcy informacji o przebiegu realizacji zlecenia oraz zobowiązał się niezwłocznie poinformować zleceniodawcę, jeśli zachodzą okoliczności które mogą wpływać na brak możliwości realizacji zlecenia lub na konieczność zwiększenia ilości godzin realizacji zlecenia. Zleceniobiorca może powierzyć wykonanie zlecenia osobie trzeciej za zgodą zleceniodawcy i jest zobowiązany zawiadomić zleceniodawcę o osobie zastępującej (§ 6). Ponadto w treści § 7 zapisano cyt.: „Z tytułu niniejszej umowy Zleceniobiorca nie nabywa żadnych uprawnień pracowniczych.” Pod treścią umowy w miejscu podpis zleceniobiorcy – „16.10.2025

Umowy nazwane zleceniem zawarte: w dn. 27.11.2024r. z i w dn. 15.10.2025r. z
objęte zostały załącznikiem nr 1 do protokołu z kontroli (łącznie 4 karty).

W dołączonym do rachunku za grudzień 2024r. i styczeń 2025r. oświadczeniu złożonym przez wskazywana jest ilość godzin z podziałem na przepracowane w Poradni Zdrowia Psychicznego, Oddziale Dziennym Psychiatrycznym oraz łączna liczba godzin przepracowana w danym dniu. Natomiast w oświadczeniach za okres od 01.02.2025r. do 31.12.2025r. wskazywane są godziny pracy w danym dniu, czas pracy w Poradni Zdrowia Psychicznego, Oddziale Dziennym Psychiatrycznym oraz łączna liczba godzin przepracowana w danym dniu.

Ustalono, że pismem z dn. 22.12.2025r. dyrektor „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwiga Radziejewska wypowiedziała umowę zlecenie zawartą w dn. 15.10.2025r. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dn. 07.01.2026r.

Ponadto zgodnie z informacją udzieloną przez podmiot kontrolowany świadczyła również usługi w zakresie psychologii w podmiocie leczniczym „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku w Centrum Zdrowia Psychicznego Poradni Zdrowia Psychicznego Nowa Ruda na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przedłożono dwie kolejno zawarte umowy nazwane zleceniem:

- zawartą w dn. 09.01.2024r. z podmiotem leczniczym „Zespołem Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku reprezentowanym przez dyrektora Jadwigę Radziejewską na okres od dn. 09.01.2024r. do dn. 31.10.2025r. Przedmiotem umowy było świadczenie usług w zakresie psychologii w podmiocie leczniczym „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku w Centrum Zdrowia Psychicznego (Oddział Dzienny Psychiatryczny Kłodzko i Punkt Zgłoszeniowo – Koordynacyjny Kłodzko) w wymiarze nie mniejszym niż 80 godzin miesięcznie.
- zawartą w dn. 27.10.2025. z podmiotem leczniczym „Zespołem Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku reprezentowanym przez dyrektora Jadwigę Radziejewską na okres od dn. 01.11.2025r. do dn. 31.10.2030r. Przedmiotem umowy było świadczenie usług w zakresie psychologii w podmiocie leczniczym „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku w Centrum Zdrowia Psychicznego (Oddział Dzienny Psychiatryczny Kłodzko i Punkt Zgłoszeniowo – Koordynacyjny Kłodzko, Poradnia Zdrowia Psychicznego Kłodzko, Oddział Dzienny Psychiatryczny Nowa Ruda i Punkt Zgłoszeniowo – Koordynacyjny Nowa Ruda).

Umowy nazwane zleceniem zawarte w dn. 09.01.2024r. i 27.10.2025r. z | | stanowią załącznik nr 4 do protokołu z kontroli (łącznie 4 karty).

Pismem z dn. 29.10.2025r. (data wpływu do „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku 30.12.2025r.), zwróciła się do dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku z prośbą o zmianę formy zatrudnienia. W treści pisma podała, że chciałaby kontynuować współpracę na podstawie umowy o pracę, która zapewni jej większą stabilność zatrudnienia i umożliwi dalsze pełne zaangażowanie w wykonywanie powierzonych obowiązków zawodowych. Podała również, że obecnie studiuje dwie specjalizacje na Uniwersytecie SWPS we Wrocławiu: psychologię kliniczną oraz psychoterapię poznawczo-behawioralną, co pozwala jej systematycznie rozwijać kompetencje niezbędne w pracy z pacjentami.

Z zawarto w dn. 29.12.2025r. umowę o pracę na czas określony od dn. 01.01.2026r. do 31.03.2026r., na stanowisku psychologa, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości) zł. Jako miejsce wykonywania pracy wskazano obszar działalności podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku. Umowa o pracę została podpisana przez pracownika w dn. 31.12.2025r.

W dn. 09.02.2026r. inspektor pracy zażądał od podmiotu kontrolowanego złożenia pisemnej informacji dotyczącej podstawy zatrudnienia psychologa świadczącego usługi w Centrum Zdrowia Psychicznego.

W piśmie z dn. 17.02.2026r. dyrektor „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwiga Radziejewska przedstawiła stanowisko w sprawie podstawy zatrudnienia psychologa świadczącego usługi w Centrum Zdrowia Psychicznego o treści cyt.: „(...)W odpowiedzi na zapytanie dotyczące podstawy zatrudnienia psychologa świadczącego usługi w Centrum Zdrowia Psychicznego (Poradnia Zdrowia Psychicznego oraz Oddział Dzienny Psychiatryczny), wyjaśniam, że współpraca została nawiązana na podstawie umowy zlecenia, ponieważ sposób wykonywania czynności nie spełniał przesłanek stosunku pracy określonych w art. 22 § 1 Kodeksu pracy. Strony w chwili zawierania umowy zgodnie i świadomie wybrały cywilnoprawną formę współpracy, adekwatną do charakteru wykonywanych świadczeń.

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy:

- określonego rodzaju,
- na rzecz pracodawcy,
- i pod jego kierownictwem,
- w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

natomiast zgodnie z art. 22 § 1¹ kodeksu pracy, zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę zawartej umowy. W niniejszym przypadku przesłanki wymienione w art. 22 § 1 Kodeksu pracy nie występowały łącznie.

1. Brak podporządkowania pracowniczego (brak kierownictwa w rozumieniu art. 22 k.p.)

Psycholog wykonywała czynności w sposób samodzielny, zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi oraz zasadami etyki zawodowej. Pracodawca nie sprawował bieżącego nadzoru merytorycznego nad sposobem prowadzenia terapii ani nie wydawał wiążących poleceń dotyczących metod pracy z pacjentem.

Zleceniobiorca ponosiła samodzielną odpowiedzialność zawodową za udzielane świadczenia.

Relacja miała charakter współpracy profesjonalnej, a nie podporządkowania pracowniczego.

Nadzór sprawowany przez pracodawcę miał wyłącznie charakter organizacyjny i wynikał z obowiązków podmiotu leczniczego wobec NFZ oraz przepisów prawa medycznego.

Zleceniobiorca nie korzystała z uprawnień pracowniczych, nie podlegała odpowiedzialności porządkowej przewidzianej w Kodeksie pracy ani nie była objęta regulaminem pracy w zakresie czasu pracy.

2. Brak wykonywania pracy w ściśle wyznaczonym czasie

Harmonogram świadczeń był ustalany elastycznie, z uwzględnieniem dostępności psychologa i potrzeb pacjentów. Zleceniobiorca miała realny wpływ na ustalanie swojej dostępności oraz liczby godzin udzielanych świadczeń.

Nie była objęta systemem czasu pracy w rozumieniu Kodeksu pracy, nie prowadzono wobec niej ewidencji czasu pracy właściwej dla pracowników, a wynagrodzenie było powiązane z liczbą faktycznie zrealizowanych godzin świadczeń.

Nie była zobowiązana do pozostawania w stałej dyspozycji pracodawcy poza uzgodnionymi godzinami realizacji świadczeń.

3. Charakter obowiązku świadczenia

Umowa nie przewidywała obowiązku osobistego świadczenia pracy w warunkach podporządkowania pracowniczego właściwego dla stosunku pracy. Sposób realizacji świadczeń oraz dostępność były każdorazowo uzgadniane między stronami.

Relacja nie miała charakteru stałej dyspozycyjności pracowniczej, lecz współpracy opartej na uzgodnionym zakresie świadczeń.

4. Sposób wynagradzania

Wynagrodzenie było uzależnione od liczby faktycznie zrealizowanych godzin świadczeń (konsultacji, terapii), a nie od pozostawania w dyspozycji pracodawcy w określonym czasie.

Zleceniobiorca była świadoma, że wysokość jej wynagrodzenia jest bezpośrednio uzależniona od liczby zrealizowanych porad oraz czasu poświęconego na ich wykonanie, a w przypadku mniejszej liczby świadczeń lub godzin pracy wynagrodzenie ulega odpowiedniemu, proporcjonalnemu zmniejszeniu.. Element ten odróżnia przedmiotową relację od stosunku pracy, w którym pracownik otrzymuje wynagrodzenie zasadniczo za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy.

5. Charakter świadczeń zdrowotnych

Świadczenia psychologiczne mają charakter usług profesjonalnych wykonywanych w oparciu o samodzielność zawodową. W tego rodzaju relacjach brak jest typowego podporządkowania pracowniczego właściwego dla stosunku pracy.

6. Zmiana oczekiwań zleceniobiorczyni

W momencie zawierania umowy zleceniobiorczyni akceptowała cywilnoprawną formę współpracy jako odpowiadającą jej sytuacji osobistej. Strony zgodnie ustaliły model współpracy w oparciu o umowę zlecenia.

Po upływie kilku tygodni współpracy zleceniobiorczyni wystąpiła z wnioskiem o zmianę formy zatrudnienia na umowę o pracę. Pracodawca nie wyraził zgody na zmianę podstawy prawnej współpracy, kierując się charakterem wykonywanych świadczeń oraz przyjętym modelem organizacyjnym funkcjonowania Centrum Zdrowia Psychicznego.

Sama zmiana oczekiwań zleceniobiorczyni co do formy zatrudnienia nie przesądza o istnieniu stosunku pracy. O jego istnieniu decyduje wyłącznie faktyczny sposób wykonywania czynności.

7. Projektowy charakter funkcjonowania Centrum Zdrowia Psychicznego

Centrum Zdrowia Psychicznego funkcjonowało w ramach programu pilotażowego realizowanego na podstawie terminowej umowy z NFZ. Pracodawca posiadał wiedzę, że od 2025 roku dalsza realizacja pilotażu może zostać zakończona bądź jego kontynuacja może ulec istotnym zmianom organizacyjnym lub finansowym. Trwałość projektu była i pozostaje uzależniona od decyzji NFZ oraz regulacji systemowych.

W warunkach realizacji programu pilotażowego, którego dalsze finansowanie i kształt organizacyjny zależne są od decyzji NFZ oraz zmian systemowych, pracodawca nie miał możliwości zapewnienia stabilnego i długoterminowego modelu zatrudnienia pracowniczego adekwatnego do niepewności dalszego finansowania projektu.

Z uwagi na projektowy i czasowy charakter finansowania, pracodawca był zobowiązany do zachowania elastyczności organizacyjnej w zakresie doboru personelu.

W niniejszym przypadku przeważają cechy właściwe dla umowy zlecenia, w szczególności brak podporządkowania pracowniczego, brak stałego czasu pracy oraz wynagradzanie za faktycznie wykonane świadczenia.

Pracodawca nie kierował się zamiarem obejścia przepisów prawa pracy, lecz dostosował formę współpracy do rzeczywistego sposobu wykonywania świadczeń oraz do warunków organizacyjno-finansowych funkcjonowania Centrum Zdrowia Psychicznego.

W ocenie pracodawcy brak jest podstaw do przyjęcia, że doszło do zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną w warunkach odpowiadających stosunkowi pracy."

Pisemna informacja udzielona w dn. 17.02.2026r. przez dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigę Radziejewską na okoliczność podstawy zatrudnienia psychologa świadczącego usługi w Centrum Zdrowia Psychicznego stanowi załącznik nr 5 do protokołu z kontroli (łącznie 2 karty).

Ponadto w dn. 12.03.2026r. dyrektor „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwiga Radziejewska poinformowała inspektora pracy, cyt.: „Harmonogram świadczeń był ustalany dla elastycznie, z uwzględnieniem dostępności psychologa i potrzeb pacjentów.

Zleceniobiorca miała realny wpływ na ustalanie swojej dostępności oraz liczby godzin udzielanych świadczeń i tym kierował się zleceniobiorca szanując swobodę realizacji umowy charakterystyczną dla stosunków cywilnoprawnych."

Na potwierdzenie okazał dokument o nazwie „grafik czasu pracy dla CZP-ODDZ KŁODZ-CZP-ODDZIAŁ DZIENNY PSYCHIATRYCZNY, PUNKT ZGŁOSZENIOWO-KOORDYNACYJNY, PORADNIA ZDROWIA PSYCHICZNEGO" dla i zatrudnionej na podstawie umowy o pracę za styczeń i luty 2026r., w których zaewidencjonowano m.in. pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 08.00 do 15.35. (w sposób ciągły).

„Grafik czasu pracy dla CZP-ODDZ KŁODZ-CZP-ODDZIAŁ DZIENNY PSYCHIATRYCZNY, PUNKT ZGŁOSZENIOWO-KOORDYNACYJNY, PORADNIA ZDROWIA PSYCHICZNEGO" dla zatrudnionej na podstawie umowy o pracę za styczeń i luty 2026r. stanowi załącznik nr 6 do protokołu z kontroli (1 karta).

2.2. Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych – wybrane zagadnienia

Kontrolą objęto sprawdzenie przestrzegania wybranych przepisów dotyczących prawnej ochrony w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w części dotyczącej katalogu osób uprawnionych do otrzymania pomocy socjalnej i przeznaczania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych na bezzwrotną pomoc - zapomogę losową spowodowaną klęską żywiołową,

wypadkiem losowym bądź długotrwałą ciężką chorobą przyznawanym osobom uprawnionym do korzystania z funduszu. Kontroli poddano okres od 01.01.2025r. do 31.12.2025r.

Podmiot kontrolowany okazał Regulamin gospodarowania, korzystania i udzielania świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w „Zespole Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku (regulamin obowiązywał do 31.12.2025r.).

Treść regulaminu uzgodniono z organizacjami związkowymi i podpisano w dn. 31.12.2019r. z mocą obowiązującą od dn. 02.01.2020r. Do regulaminu wprowadzano zmiany aneksem: nr 2 z dn. 29.04.2021r. (obowiązującym od dn. 01.06.2021r.); nr 3 z dn. 31.12.2021r. (obowiązującym od dn. 01.01.2022r.); z dn. 28.11.2023r. (obowiązującym od dn. 01.12.2023r. do dn. 31.12.2023r.); nr 7 z dn. 02.01.2024r. (obowiązującym od dn. 02.01.2024r. do 31.12.2024r.) oraz nr 9 z dn. 29.11.2024r. (obowiązującym od dn. 01.12.2024r. do 31.12.2024r.).

Regulamin określał zasady tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, źródła zwiększenia funduszu, cele i rodzaje działalności socjalnej, osoby uprawnione do korzystania z funduszu, przeznaczenie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, kryteria i zasady przyznawania świadczeń socjalnych. W postanowieniach ogólnych zapisano, że przyznawanie świadczeń socjalnych oraz wysokość dopłat ze środków funduszu uzależnione jest od sytuacji życiowej, rodzinnej, i materialnej osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

W dziale III Regulaminu zatytułowanym „Ogólne uprawnienia do korzystania ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych” określono osoby uprawnione do korzystania ze środków funduszu i ogólne zasady korzystania ze świadczeń:

„1. Z funduszu świadczeń socjalnych mogą korzystać:

- 1/. pracownicy zatrudnieni w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę w ZOZ Kłodzko i ich rodziny (dzieci, współmałżonek),
- 2/. renciści i emeryci - byli pracownicy ZOZ, którzy rozwiązali umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę oraz ich rodziny,
- 3/. pracownicy przebywający na urlopach wychowawczych,
- 4/. członkowie rodzin pracowników zmarłych w czasie zatrudnienia, a także członkowie rodziny po zmarłym pracowniku - renciście i emerycie, otrzymujący po jego śmierci renty rodzinne, jeżeli byli na ich wyłącznym utrzymaniu,
- 5/. małżonkowie zatrudnieni w tym samym zakładzie pracy, uprawnieni są do odrębnego korzystania ze świadczeń,
- 6/. konkubina lub konkubent nie pozostający w związku małżeńskim, będący na wyłącznym utrzymaniu osoby wymienionej w pkt. 1-4 i mieszkający razem z tą osobą.

2. Członkami rodzin, o których mowa w ust. 1. pkt 1,2,4 są:

- 1/. współmałżonkowie,
- 2/. dzieci własne, przysposobione oraz przyjęte na wychowanie, dzieci współmałżonka, wnuki i rodzeństwo pozostające na wyłącznym utrzymaniu osoby uprawnionej, o ile nie ukończyły 18 lat, a jeśli się kształcą w szkole wyższej, do ukończenia nauki, maksymalnie do 25 –ciu lat.

3. Zasady korzystania ze świadczeń socjalnych:

- 1/. świadczenia udzielane są na wniosek osób uprawnionych i mają charakter uznaniowy,
- 2/. podstawę przyznania wysokości dofinansowania z ZFŚS stanowi dochód na członka rodziny bez ujmowania zasiłku rodzinnego i pielęgnacyjnego oraz świadczenia 500+”

W dziale V regulaminu określono szczegółowe zasady udzielania i korzystania z Funduszu Świadczeń Socjalnych. W ust. 4 uregulowano bezzwrotną pomoc- zapomogi losowe. Zapisano cyt.”

1. Bezzwrotna pomoc - zapomoga losowa spowodowana klęską żywiołową, wypadkiem losowym bądź długotrwałą ciężką chorobą może być udzielona pracownikowi /emerycie, renciście/ nie częściej niż, co 12 miesięcy:

- 1/ do wysokości 3.000,- /brutto/ gdy dochód na członka rodziny nie przekracza 2.000,- brutto,
- 2/ do wysokości 2.000,-/brutto/ gdy dochód na członka rodziny nie przekracza 3.500,- brutto,
- 3/ do wysokości 1.000,-/brutto/ gdy dochód na członka rodziny wynosi powyżej 3.500,- brutto.

2. Warunkiem przyznania zapomogi losowej jest złożenie zaświadczenia o zaistniałym zdarzeniu, wydane przez odpowiedni organ, wypisy kart szpitalnych, zaświadczenia lekarskie, faktury potwierdzające poniesione koszty leczenia i rehabilitacji bądź inne stosowne dokumenty.

Pracodawca, Komisja Socjalna może zobowiązać pracownika /emeryta, rencistę /do złożenia zaświadczenia o dochodach uzyskanych z innego źródła."

Zgodnie z informacją udzieloną przez kierownika działu zatrudnienia i polityki płacowej w 2025r. były dwa przypadki ubiegania się o bezzwrotną pomoc- zapomogę losową.

Zgodnie z pisemnym oświadczeniem st. inspektora działu zatrudnienia i polityki płacowej y w dniu 30.06.2025r. do działu zatrudnienia i polityki płacowej wpłynęło podanie byłego pracownika emeryta , –Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku o przyznanie zapomogi losowej. Na posiedzeniu Komisji Socjalnej w dn. 15.07.2025r. podanie zostało rozpatrzone pozytywnie, przyznano ww. zapomogę losową w wysokości 500 zł.

Pisemna informacja złożona w dn. 09.02.2025r. przez st. inspektora działu zatrudnienia i polityki płacowej dotycząca przyznania zapomogi losowej stanowi załącznik nr 7 do protokołu z kontroli(1 karta).

Natomiast odmówiono przyznania bezzwrotnej pomocy- zapomogi losowej byłemu pracownikowi

Podmiot kontrolowany przedłożył:

- świadectwo pracy , (ur. 14.02.1952r.) z dn. 26.07.2004r. W treści dokumentu wpisano, że była zatrudniona w SP ZOZ Kłodzko w okresie od 16.12.1982r. do 26.07.2004r. i w okresie zatrudnienia wykonywała pracę starszej pielęgniarki funkcyjnej. Stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników – art. 30 § 1 pkt 1 kp oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników;
- umowę o pracę zawartą w dniu 16.12.1982r. pomiędzy Zespołem Opieki Zdrowotnej w Kłodzku a , na czas nieokreślony. Pracownik został zatrudniony na stanowisku pielęgniarki;
- pisemne rozwiązanie umowy o pracę z dn. 26.07.2004r. na mocy porozumienia stron wobec likwidacji zajmowanego przez , stanowiska – starszej pielęgniarki funkcyjnej (art. 30 § 1 pkt 1 kp oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników). Pod treścią pisma zamieszczono zapis o treści cyt.: „ wyrażam zgodę 16.06.04r. podpis nieczytelny”.

W toku kontroli przedłożono korespondencję pomiędzy dyrektorem „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku, a , dotyczącą odmowy przyznania zapomogi losowej:

- wniosek , z dn. 20.09.2025r. skierowany do Komisji socjalnej Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku (data wpływu do „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku 22.09.2025r.), w treści którego zwraca się o „udzielenia świadczenia socjalnego bezzwrotnej dotacji pieniężnej na dopłaty do: kosztów leczenia, wykup leków, rehabilitacji oraz na cele socjalno-bytowe. W uzasadnieniu podała, że od lat choruje na schorzenie endokrynologiczne (tarczycę). Ponadto w listopadzie 2023r. i styczniu 2024r. była operowana na jaskrę obu oczu. W związku z powyższym zmuszona jest przyjmować leki i specjalne krople do oczu oraz poddawać się kontrolnym badaniom lekarskim co 6 miesięcy.
- pismo dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigi Radziejewskiej z dnia 30.09.2025r. skierowane do , z treści którego wynikało, że na posiedzeniu komisji socjalnej w dn. 30.09.2025r. sprawa została załatwiona negatywnie. W treści pisma podano, że zgodnie z regulaminem zfsś uprawnieni do korzystania ze środków funduszu są emeryci i renciści, byli pracownicy Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku, którzy rozwiązali umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z Panią na zasadzie porozumienia stron wobec likwidacji zajmowanego przez Panią stanowiska zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 kp oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dn. 13.03.2003r. W związku z powyższym nie ma podstaw do udzielenia zapomogi.
- odwołanie , skierowane do Komisji socjalnej Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku (data wpływu do „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku 10.10.2025r.), w treści którego podała m.in. że po przejściu na emeryturę, a wcześniej na świadczenie

przedemerytalne ma prawo do świadczeń z zfsś. Nadto w okresie pobierania świadczenia przedemerytalnego nie podjęła żadnej pracy, jak też żadnego zatrudnienia (w załączeniu pismo z ZUS). Dodatkowo podniosła, że stanowisko które zajmowała nie zostało zlikwidowane, ponieważ na jej miejsce została zatrudniona inna osoba.

- pismo dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigi Radziejewskiej z dnia 28.10.2025r. skierowane do [redacted] z treści którego wynikało, że decyzja o odmowie przyznania świadczenia została podjęta zgodnie z obowiązującym Regulaminem ZFŚS obowiązującym w Zespole opieki Zdrowotnej w Kłodzku z zachowaniem zasad wynikających z ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ponownie podano, że zgodnie z regulaminem zfsś uprawnieni do korzystania ze środków funduszu są emeryci i renciści, byli pracownicy Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku, którzy rozwiązali umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z Panią na zasadzie porozumienia stron wobec likwidacji zajmowanego przez Panią stanowiska zgodnie z art. 30 § 1 pkt 1 kp oraz art. 10 ust. 1 ustawy z dn. 13.03.2003r. Ponadto poinformowano, że świadczenia finansowane z Funduszu mają charakter uznaniowy, a nie roszczeniowy.
- skargę [redacted] z dn. 06.11.2025r. skierowaną do dyrektora Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku (data wpływu do „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku 07.11.2025r.), w treści którego podała m.in. że postanowienia zfsś o przyznaniu prawa do korzystania ze świadczeń w ramach funduszu wyłącznie pracownikom, a pominięcie emerytów i rencistów uznać należy za niedopuszczalne.
- pismo dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigi Radziejewskiej z dnia 25.11.2025r. skierowane do [redacted] z treści którego wynikało, że po ponownym rozpatrzeniu wniosku z dn. 06.11.2025r. o przyznanie bezzwrotnej zapomogi z zfsś na posiedzeniu komisji socjalnej w dn. 25.11.2025r. podjęto decyzję, że nie ma możliwości jego pozytywnego rozpatrzenia. Zgodnie z obowiązującymi przepisami oraz regulaminem zfsś, że świadczeń Funduszu mogą korzystać pracownicy oraz emeryci i renciści- byli pracownicy zakładu. W związku z tym, że nie posiada Pani statusu emeryta lub rencisty naszego zakładu nie przysługuje Pani prawo do korzystania ze świadczeń zfsś. Decyzję komisji uznaje się za ostateczną.

Wniosek [redacted] z dn. 20.09.2025r. skierowany do Komisji socjalnej Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku; odwołanie [redacted] skierowane do Komisji socjalnej Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku (data wpływu do „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku 10.10.2025r.); skargę [redacted] z dn. 06.11.2025r. skierowaną do dyrektora Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku; pisma dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigi Radziejewskiej z dn. 30.09.2025r. 28.10.2025r. i 25.11.2025r. skierowane do [redacted] stanowią załącznik nr 8 do protokołu z kontroli (łącznie 7 kart).

Ponadto w dn. 13.03.2026r. przedłożono zaświadczenie wydane [redacted] z przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Inspektorat w Kłodzku w dn. 07.10.2025r. (znak pisma EPWD.3527107.07102025), w treści którego podano m.in. że nie została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych od 27.07.2024r. według stanu na dzień 07.10.2025r.

Zaświadczenie wydane [redacted] przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Inspektorat w Kłodzku w dn. 07.10.2025r. (znak pisma EPWD.3527107.07102025) stanowi załącznik nr 9 do protokołu z kontroli (1karta).

W dn. 12.03.2026r. przedłożono wprowadzony zarządzeniem nr 50 dyrektora podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku z dn. 25.11.2025r. aktualnie obowiązujący „Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku”. W treści § 24 regulaminu zapisano, że zostaje on podany do wiadomości pracowników w dn. 25.11.2025r. poprzez wewnętrzną sieć Novell i wchodzi w życie z dn. 01.01.2026r. Regulamin został uzgodniony z organizacjami związkowymi działającymi w podmiocie kontrolowanym.

W rozdziale 2 „Osoby uprawnione do korzystania z Funduszu” w § 8 ust. 1 pkt 2 zapisano cyt. ” 1. Do korzystania z Funduszu uprawnieni są:

2) **emeryci i renciści** – byli pracownicy podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku, z którymi stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, **tylko**

w zakresie ubiegania się o zapomogę losową oraz pożyczkę mieszkaniową. Emerytom i rencistom nie przysługują świadczenia związane z wypoczynkiem (...)

„Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku” obowiązujący od dn. 01.01.2026r. stanowi załącznik nr 10 do protokołu z kontroli (łącznie 8 kart).

3. W czasie kontroli wydano:

a/ decyzji ustnych: 0,

b/ poleceń: 0

Wykaz(y) wydanych decyzji ustnych i/lub poleceń stanowi(a) załącznik(i) nr do protokołu.

4. W czasie kontroli sprawdzono/nie sprawdzano tożsamość:

nie sprawdzano

(dane osoby legitymowanej oraz określenie czasu, miejsca i przyczyny legitymowania)

5. W czasie kontroli pobrano/nie pobrano próbki surowców i materiałów używanych, wytwarzanych lub powstających w toku produkcji: nie pobrano

6. W czasie kontroli udzielono/nie udzielono porad:

- z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy: 0,

- z zakresu prawnej ochrony pracy: 4,

w tym z zakresu legalności zatrudnienia: 0.

7. Do protokołu załącza się/nie załącza się załączników: 10, stanowiących składową część protokołu:

Załącznik nr 1. Umowy nazwane zleceniem zawarte: w dn. 27.11.2024r. z , a i w dn. 15.10.2025r. z

Załącznik nr 2. Pisma: (z dn. 01.03.2025r., 10.04.2025r., 15.09.2025r. i dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigi Radziejewskiej z dn. 18.04.2025r. i 10.10.2025r., pismo z dn. 03.03.2025r. zastępcy dyrektora ds. lecznictwa Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku , o.

Załącznik nr 3. Rachunki do zawartej umowy zlecenia i potwierdzenia ilości godzin przepracowanych za okres od 01.12.2024r. do 31.12.2025r. (łącznie 30 kart).

Załącznik nr 4. Umowy nazwane zleceniem zawarte w dn. 09.01.2024r. i 27.10.2025r. z

✓ Załącznik nr 5. Pisemna informacja udzielona w dn. 17.02.2026r. przez dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigę Radziejewską na okoliczność podstawy zatrudnienia psychologa świadczącego usługi w Centrum Zdrowia Psychicznego.

Załącznik nr 6. „Grafik czasu pracy dla CZP-ODDZ KŁODZ-CZP-ODDZIAŁ DZIENNY PSYCHIATRYCZNY, PUNKT ZGŁOSZENIOWO-KOORDYNACYJNY, PORADNIA ZDROWIA PSYCHICZNEGO” dla zatrudnionej na podstawie umowy o pracę za styczeń i luty 2026r.

Załącznik nr 7. Pisemna informacja złożona w dn. 09.02.2025r. przez st. inspektora działu zatrudnienia i polityki płacowej dotycząca przyznania zapomogi losowej

Załącznik nr 8. Wniosek z z dn. 20.09.2025r. skierowany do Komisji socjalnej Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku; odwołanie skierowane do Komisji socjalnej Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku (data wpływu do „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku 10.10.2025r.); skargę z dn. 06.11.2025r. skierowaną do dyrektora Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku; pisma dyrektora „Zespołu Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku Jadwigi Radziejewskiej z dn. 30.09.2025r. 28.10.2025r. i 25.11.2025r. skierowane do

Załącznik nr 9. Zaświadczenie wydane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Inspektorat w Kłodzku w dn. 07.10.2025r. (znak pisma EPWD.3527107.07102025).

[Signature]

Załącznik nr 10. „Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku” obowiązujący od dn. 01.01.2026r.

(wyszczególnienie załączników)

8. Kontrolę przeprowadzono w obecności:

kierownika działu zatrudnienia i polityki płacowej

9. Protokół sporządzono w 2 egzemplarzach.

10. Omówienie dokonanych w protokole poprawek, skreśleń i uzupełnień

Na tym protokół zakończono.

Wałbrzych, dnia 19.03.2026

STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA

mgt

Wersja robocza

STARSZY
INSPEKTOR PRACY

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
inspektora pracy)

W dniu 20.03.2026 otrzymałem jeden egzemplarz protokołu.

DYREKTOR

„Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku
57-300 KŁODZKO, ul. Szpitalna 1a

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

Pouczenie:

1. O realizacji decyzji ustnych i poleceń należy z upływem określonych w decyzjach i poleceniach terminów powiadomić inspektora pracy (art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

2. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo złożenia wniosku o objęcie tajemnicą przedsiębiorstwa informacji zawartych w protokole kontroli.

Do protokołu złożono wniosek/nie złożono wniosku. (**)

Wniosek stanowi załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

3. Podmiotowi kontrolowanemu przysługuje prawo zgłoszenia, przed podpisaniem protokołu kontroli, umotywowanych zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole. Zastrzeżenia należy zgłosić na piśmie w terminie 7 dni od dnia przedstawienia protokołu. Odmowa podpisania protokołu nie stanowi przeszkody do zastosowania przez inspektora pracy stosownych środków prawnych.

Do ustaleń zawartych w protokole zastrzeżenia wniesiono/nie wniesiono/zostaną wniesione (**)
do dnia ____ . ____ . ____ r.

Zastrzeżenia stanowią załącznik nr do protokołu kontroli. (**)

Ustosunkowanie się inspektora pracy do wniesionych zastrzeżeń do protokołu:

W wyniku uwzględnienia zażalenia na postanowienie inspektora pracy o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości pracownika lub osoby protokół przesłuchania został zniszczony (art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).^(*)

DYREKTOR

„Zespół Opieki Zdrotowej” w Kłodzku
57-300 Kłodzko, Szpitalna 1a

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
osoby reprezentującej podmiot kontrolowany)

**STARSZY INSPEKTOR PRACY
GŁÓWNY SPECJALISTA**

mgr

**STARSZY
INSPEKTOR PRACY**

(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny
inspektora pracy)

Kłodzko 20.03.2026r.
(miejsce i data podpisania protokołu)

(*) – odpowiednią pozycję zaznaczyć

(**) – niepotrzebne skreślić

[AB]



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
INSPEKTOR PRACY
OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY
WE WROCŁAWIU

„Zespół Opieki Zdrowotnej”
w Kłodzku

wzbrnięto 20 MAR 2026 wysłano
2001
prawy
prawy

Wałbrzych, dnia 20.03.2026 r.

Znak pisma:

Nr rej. 160308-53-K002-Ws01/2026



260319120151110160308

„ZESPÓŁ OPIEKI ZDROWOTNEJ” W
KŁODZKU
UL. SZPITALNA 1A
57-300 KŁODZKO

WYSTĄPIENIE

Na podstawie art. 11 pkt 8, w związku z art. 33 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97, z późn. zm.) po przeprowadzeniu kontroli w dniu(ach): 19,20 01; 1,9 02; 10,11,12,13,17 03 2026 r.

wnoszę o:

1. Dostosowanie zapisów § 8 ust. 1 pkt 2 Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku obowiązującego od dn. 01.01.2026r. w taki sposób aby z nich wynikało, że prawo do ubiegania się o poszczególne świadczenia socjalne – przysługiwało wszystkim osobom uprawnionym zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Podstawa prawna:

- art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277 i 807),
- art. 8 ust 1 i 2 w zw. z art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

Uzasadnienie:

Uzasadnienie do wniosków nr 1 i 2 zawiera załącznik nr 1 do niniejszego wystąpienia.

2. Dostosowanie zapisów § 8 ust. 1 pkt 2 Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku obowiązującego od dn. 01.01.2026r. w taki sposób aby z nich wynikało, że prawo do ubiegania się o świadczenia socjalne – świadczenia związane z wypoczynkiem – przysługiwało wszystkim osobom uprawnionym zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (w tym emerytom).

Podstawa prawna:

- art. 9 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2025r. poz. 277 i 807),
- art. 8 ust 1 i 2 w zw. z art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 2024r. poz. 288),

Pouczenie:

O terminie i sposobie realizacji ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia (art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy).

[AB]

Wersja robocza
**STARSZY
INSPEKTOR PRACY**

.....
(podpis i pieczęć albo podpis elektroniczny inspektora pracy)

(*) – niepotrzebne skreślić

DYREKTOR
Zespół Opieki Zdrowotnej w Kłodzku
57-300 KŁODZKO, ul. Rynek 1a

dr n. med. ... Pietewski

20.03.2026

Załącznik nr 1 do Nr rej. 160308-53-K002-Ws01/2026

W wyniku kontroli inspektora pracy (zakończony w dniu 20.03.2026 r. protokołem z kontroli nr rej 160308-53-K002-Pt/26) ustalono, że w „Zespole Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku:

- do dn. 31.12.2025r. obowiązywał Regulamin gospodarowania, korzystania i udzielania świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych w „Zespole Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku;

- od dn. 01.01.2026r. obowiązuje Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, które zawierają zapisy niezgodne z przepisami ustawy z dnia 04.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, co w konsekwencji powoduje odmawianie prawa do niektórych świadczeń socjalnych osobom ustawo uprawnionym np. byłym pracownikom-emerytom.

Stosowanie w praktyce kwestionowanych zapisów Regulaminu Świadczeń Socjalnych powoduje, że byli pracownicy, którzy nabyli prawo do emerytury (którzy uzyskali świadczenia z ubezpieczenia (emerytury) po zakończeniu zatrudnienia pracowniczego, pod warunkiem jednak, że w międzyczasie nie pozostawali w zatrudnieniu) – pozbawieni są możliwości korzystania ze świadczeń socjalnych takich jak świadczenie związane z wypoczynkiem, czy zapomogi losowej [”w § 8 ust. 1 pkt 2 zapisano cyt. ”1. Do korzystania z Funduszu uprawnieni są emeryci i renciści – byli pracownicy podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku, z którymi stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, tylko w zakresie ubiegania się o zapomogę losową oraz pożyczkę mieszkaniową. Emerytom i rencistom nie przysługują świadczenia związane z wypoczynkiem (...)”].

Również zapisy, że osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu są: „renciści i emeryci - byli pracownicy ZOZ, którzy rozwiązali umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę”, czy „emeryci i renciści – byli pracownicy podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku, z którymi stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę” w ocenie inspektora pracy są sprzeczne z treścią art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 04.03.1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który zawiera definicję osoby uprawnionej wskazując „emerytów i rencistów - byłych pracowników i ich rodziny” jako uprawnione mocą cytowanej ustawy do korzystania z funduszu.

Ustawodawca określił krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288). Zgodnie z powołanym przepisem osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są: pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z funduszu.

Wykładnia literalna powyższego przepisu prowadzi do wniosku, że jedynie w stosunku do „innych osób” ustawodawca przyznał pracodawcy normę kompetencyjną do uczynienia ich beneficjentami Funduszu, zaś pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny są osobami uprawnionymi do korzystania z funduszu na mocy powołanego powyżej przepisu. Powyższe oznacza, że pracodawca nie może wyłączyć emerytów i rencistów z kręgu podmiotów uprawnionych do funduszu.

Prezentowane stanowisko zgodne jest z poglądem wyrażonym przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej w piśmie z dnia 23 września 2010 r. (SPS-023-16975/10) według którego „uprawnienie do korzystania z funduszu, ustalone w art. 2 pkt 5 ustawy, przysługuje pracownikom i ich rodzinom oraz byłym pracownikom, emerytom i rencistom wraz z rodzinami, i ma charakter ustawowo zagwarantowanego prawa. W przypadku emerytów i rencistów nie jest ono uzależnione od dokonania przez pracodawcę zwiększenia funduszu, o którym mowa w art. 5 ust. 5 ustawy. Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych jest funduszem spożycia zbiorowego, co oznacza, iż wszystkie odpisy i nieobligatoryjne zwiększenia, niezależnie od ich wysokości i sposobu naliczania, tworzą jeden fundusz (art. 5 ust. 8a ustawy). 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 pozasocjalnych, nawet jeśli nie skorzysta z możliwości zwiększenia

na nich funduszu. Podkreślić należy, iż określone ww. ustawą prawo do korzystania z funduszu zarówno w przypadku pracowników, jak i byłych pracowników, emerytów i rencistów, nie jest jednak 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 (art. 8 ust. 1 ustawy). Oznacza to, że świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczenia i należności, gdyż są zależne jedynie od potrzeb, sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, wielkości środków funduszu przeznaczonych na dany rodzaj świadczeń, a także spełniania formalnych kryteriów przy ubieganiu się o świadczenia socjalne. 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."

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadczeń socjalnych na rzecz osób, które po rozwiązaniu umowy o pracę przechodzą na emeryturę (pismo z dnia 17 lutego 2011 r. SPS-023-20599/11) „Zgodnie z zasadą określoną w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335 z późn. zm.), do osób uprawnionych do korzystania z pomocy socjalnej u pracodawcy tworzącego fundusz należą pracownicy i ich rodziny, byli pracownicy - emeryci i renciści i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał prawo do korzystania z funduszu w regulaminie. Oznacza to, że byli pracownicy, a obecnie emeryci i renciści, mają ustawowo zagwarantowane prawo do ubiegania się o świadczenia socjalne według zasad o wyłącznie socjalnym charakterze, określonych w regulaminie funduszu. Wyjaśnić przy tym należy, że byli pracownicy pobierający świadczenie przedemerytalne nabywają status emeryta w dacie przyznania im świadczenia emerytalnego przez ZUS. Nie wyłącza to jednak możliwości objęcia tych osób opieką socjalną przez byłego pracodawcę na czas przebywania na świadczeniu przedemerytalnym - w drodze stosownego postanowienia w regulaminie funduszu (art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych). Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie określa zasad ustalania statusu emeryta i rencisty na potrzeby socjalne. W związku z tym, w mojej ocenie warto przywołać orzecznictwo sądowe w tym zakresie. W uzasadnieniu do uchwały z dnia 15 listopada 1991 r., sygn. akt I PZP 56/91 (OSNC 1992/4/63), Sąd Najwyższy, analizując analogiczne, poprzednio obowiązujące regulacje w zakresie prawa emerytów do opieki socjalnej w byłym zakładzie określone w przepisach o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym, podniósł, iż omawiane przepisy "kwalifikacji do kategorii osób uprawnionych do korzystania z funduszu nie wiążą 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. Zdaniem Sądu Najwyższego, 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".

Uprzejmie nadmieniam, 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 poza socjalnych. Dodać jednocześnie należy, iż określone ustawą prawo do korzystania z Funduszu zarówno w przypadku 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 (art. 8 ust. 1 ustawy). Oznacza

to, że świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczenia i należności, gdyż są zależne jedynie od potrzeb, sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, wielkości środków funduszu przeznaczonych na dany rodzaj świadczeń, a także spełniania formalnych kryteriów przy ubieganiu się o świadczenia socjalne. Ze względu na występujące w praktyce zróżnicowanie 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.

Szczegółowe zasady i warunki korzystania z funduszu określa pracodawca w regulaminie uzgodnionym z zakładowymi organizacjami związkowymi, a gdy one nie działają - z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. Zasady określone w regulaminie mają zastosowanie jednakowo do wszystkich uprawnionych, a zatem zarówno do pracowników, jak i do byłych pracowników - emerytów i rencistów oraz do innych osób, którym dobrowolnie przyznano prawo do korzystania z funduszu u danego pracodawcy."

W sprawie o podobnym charakterze wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu prawnym do uchwały z dnia 21 lutego 2024 r. III PZP 3/23, OSNP 2026/1/1, LEX nr 3745966, w treści którego wyraził następujący pogląd "(...)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 wykluczyć 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 na podstawie sytuacji życiowej, materialnej i rodzinnej osoby uprawnionej (...)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. (...) 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 "rencistą-byłym 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, że prawo do emerytury/renty musiało zostać

zawieszone, 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, Służba Pracownicza 2009 Nr 12, poz. 13-14; M. Nałęcz, Obowiązki pracodawcy w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Tworzenie. Odpis podstawowy. Zakres danych osobowych, wyd. 2, Warszawa 2022).(...).

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 z zakładową organizacją związkową. Ustalane w regulaminie zasady i warunki przyznawania poszczególnych świadczeń powinny uwzględniać sytuację materialną, rodzinną i życiową osoby uprawnionej. Szczegółowe warunki przyznawania świadczeń z funduszu socjalnego (w tym dopłat do wypoczynku) mogą być w regulaminach kształtowane właściwie dowolnie pod warunkiem zachowania zasady podziału środków wyłącznie na podstawie kryterium socjalnego.

Zgodnie ze stanowiskiem Komisji Prawnej Głównego Inspektoratu Pracy z dn. 22.05.2024r. w sprawie stosowania przepisów ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych „niedopuszczalne jest przyznanie prawa do dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie tylko pracownikom, z wyłączeniem emerytów i rencistów(...) Ustawodawca określił krąg podmiotów uprawnionych do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2024 r. poz. 288). Zgodnie z powołanym przepisem osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu są: pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny oraz inne osoby, którym pracodawca przyznał w regulaminie prawo korzystania ze świadczeń socjalnych finansowanych z Funduszu. Wykładnia literalna powyższego przepisu prowadzi do wniosku, że jedynie w stosunku do „innych osób” ustawodawca przyznał pracodawcy normę kompetencyjną do uczynienia ich beneficjentami Funduszu, zaś pracownicy i ich rodziny, emeryci i renciści - byli pracownicy i ich rodziny są osobami uprawnionymi do korzystania z Funduszu na mocy powołanego powyżej przepisu. Powyższe oznacza, że pracodawca nie może wyłączyć emerytów i rencistów z kręgu podmiotów uprawnionych do Funduszu. Analogiczne stanowisko prezentuje Ministerstwo

Pracy i Polityki Społecznej z dnia 5 sierpnia 2010 r., SPS-023-16788/10, z którego wynika, że uprawnienie do korzystania z Funduszu, ustalone w art. 2 pkt 5 ustawy, przysługuje pracownikom i ich rodzinom oraz byłym pracownikom, emerytom i rencistom, wraz z rodzinami i ma charakter ustawowo zagwarantowanego prawa i w przypadku emerytów i rencistów nie jest ono uzależnione od dokonania przez pracodawcę zwiększenia funduszu. Ze środków tego funduszu mogą zatem korzystać wszystkie osoby uprawnione – przy zastosowaniu jednakowych, wyłącznie socjalnych kryteriów. Pracodawca nie może 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. Ministerstwo w powołanym stanowisku podkreśliło, że pozostawanie w kręgu osób 2 uprawnionych do świadczeń z Funduszu nie oznacza jednak gwarancji otrzymania tych świadczeń. Wynika to z faktu, że o realizacji tego prawa nie przesądza bowiem posiadany status pracownika lub emeryta, ale wyłącznie ich faktyczna sytuacja życiowa, rodzinna i materialna (art. 8 ust. 1 ustawy). Oznacza to, że świadczenia socjalne nie mają charakteru roszczenia i należności, gdyż są zależne jedynie od potrzeb, sytuacji socjalnej osoby uprawnionej, wielkości środków funduszu przeznaczonych na dany rodzaj świadczeń, a także spełniania formalnych kryteriów przy ubieganiu się o świadczenia socjalne. 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. Jeśli w praktyce występują przypadki odmiennego traktowania pracowników i emerytów w działalności socjalnej, to należy je uznać za naruszające przepisy (por. stanowisko MPiPS z 23 września 2010 r., SPS-023-16975/10). Analiza powyższego zagadnienia prowadzi do konstatacji, że emeryci i renciści są podmiotami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych i pracodawca nie może tych osób wyłączyć z prawa do dofinansowania do wypoczynku organizowanego we własnym zakresie. Samo pozostawanie jednak w kręgu osób uprawnionych do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie oznacza, że aktualizuje się po stronie pracodawcy obowiązek wypłaty określonego świadczenia, gdyż wypłata ta jest uzależniona od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej danej osoby."

Reasumując, uprawnienie emerytów i rencistów – byłych pracowników do korzystania z funduszu ma ustawowy charakter i o nieprzyznaniu świadczenia z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych może decydować jedynie kryterium socjalne. Postanowienia regulaminu Funduszu powinny zapewniać jednakowe zasady ubiegania się o usługi i świadczenia socjalne zarówno pracownikom, jak i byłym pracownikom – emerytom i rencistom. Nie mogą różnicować ustawowego prawa osób uprawnionych, w tym emerytów i rencistów, do korzystania z funduszu ze względów pozasocjalnych (np. ze względu na posiadany status emeryta).

STARSZY
INSPEKTOR PRACY



„Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku

ul. Szpitalna 1a, 57-300 Kłodzko
Centrala tel. 748651200, Sekretariat tel. 748651201, fax. 748674066
www.zoz.klodzko.pl e-mail: sekretariat@zoz.klodzko.pl

Konto: Bank Gospodarstwa Krajowego o/Wrocław
nr 54 1130 1033 0018 7998 4020 0003
NIP: 883-15-98-671 Regon: 000316418

DK.10.100.150.2026.IŚ

Kłodzko, dnia 13.04.2026 r.

**Starszy Inspektor Pracy
Państwowa Inspekcja Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
we Wrocławiu**

Dotyczy: wystąpienia znak: 160308-53-K002-Ws01/2026

W odpowiedzi na wystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 20.03.2026 r., otrzymanego w dniu 20.03.2026 r., informuję, że zalecenia zawarte w pkt 1 i 2 wystąpienia zostały uwzględnione.

Dokonano analizy obowiązujących zapisów Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych oraz wprowadzono **Aneks do Regulaminu ZFŚS** podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku, dostosowujący jego postanowienia do obowiązujących przepisów prawa, w szczególności w zakresie zapewnienia wszystkim osobom uprawnionym – w tym emerytom i rencistom – prawa ubiegania się o świadczenia socjalne, w tym świadczenia związane z wypoczynkiem, zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, który przewiduje, że świadczenia te przysługują również byłym pracownikom po przejściu na emeryturę lub rentę. Aneks przewiduje również stosowanie kryterium socjalnego przy przyznawaniu świadczeń, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

Aneks został uzgodniony z organizacjami związkowymi, podpisany i wszedł w życie z dniem 31.03.2026 r.

W załączeniu przekazuję kopię Aneksu Nr 1 do Regulaminu ZFŚS podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku.

DYREKTOR
Zespół Opieki Zdrowotnej w Kłodzku
57-300 KŁODZKO, ul. Szpitalna 1a
/ podpis i pieczęć dyrektora /

ANEKS Nr 1
z dnia 31.03.2026 r.
do Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych podmiotu leczniczego
„Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku

§ 1

Zmienia się § 8 ust. 1 pkt 2 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, który otrzymuje następujące brzmienie:

„2) emeryci i renciści – byli pracownicy podmiotu leczniczego „Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku, którzy nabyli prawo do emerytury, pod warunkiem jednak, że w międzyczasie nie pozostawali w zatrudnieniu.

§ 2

Emeryci i renciści, o których mowa w § 8 ust. 1 pkt 2 Regulaminu, są osobami uprawnionymi do korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych zgodnie z art. 2 pkt 5 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

§ 3

Emeryci i renciści mają prawo ubiegania się o świadczenia finansowane z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na zasadach określonych w Regulaminie.

§ 4

Przyznanie świadczeń oraz ich wysokość uzależnia się od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej, zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych.

§ 5

1. Podstawą ubiegania się o dofinansowanie do wypoczynku jest:
 1. złożenie wniosku,
 2. przedstawienie dokumentu potwierdzającego poniesienie kosztów wypoczynku, w szczególności imiennej faktury lub rachunku,
 3. złożenie oświadczenia o wysokości dochodów osiąganych w gospodarstwie domowym, ustalonych na podstawie zeznania rocznego PIT za rok poprzedni.
2. Dofinansowanie do wypoczynku przyznawane jest zgodnie z tabelą dopłat stanowiącą załącznik do Regulaminu, jednak nie może przekroczyć faktycznie poniesionych kosztów.
3. Wysokość dofinansowania do wypoczynku uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby uprawnionej.
4. Przez wypoczynek (wczasy) rozumie się zorganizowany wypoczynek trwający nieprzerwanie co najmniej 14 dni kalendarzowych, potwierdzony imienną fakturą lub rachunkiem.

§ 6

Pozostałe postanowienia Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych nie ulegają zmianie.

§ 7

Aneks wchodzi w życie z dniem podpisania.

DYREKTOR
„Zespół Opieki Zdrowotnej” w Kłodzku
57-300 KŁODZKO, ul. Szpitalna 1a
dr n. o. zdr. Indylda Radzilewska

RADCA PRAWNY

ZWIĄZKI ZAWODOWE :

1. MOZ NSZZ „Solidarność”
Miejska Zakładowa Organizacja Związkowa
Pracowników Ochrony Zdrowia
ZIEMI KŁODZKIEJ
PRACOWNIKÓW OCHRONY
ZDROWIA ZIEMI KŁODZKIEJ
ul. Szpitalna 1, tel. 74 865 12 10
57-300 KŁODZKO
NIP 8831661833 REGON 891088192
PRZEWODNICZĄCY
MOZ NSZZ „SOLIDARNOSĆ”
PRACOWNIKÓW OCHRONY
ZDROWIA ZIEMI KŁODZKIEJ

DYREKTOR
Zespołu Opieki Zdrowotnej w Kłodzku
57-300 KŁODZKO, ul. Szpitalna 1a

(podpis i pieczęć Pracodawcy)

2. Zakładowa Organizacja Związkowa
OZZRM ↓

RADCA PRAWNY

mgr

Zakładowa Organizacja Związkowa
Ogólnopolskiego Związku Zawodowego
Ratowników Medycznych
57-300 Kłodzko, ul. Szpitalna 1a
NIP 8831859829 REGON 364195125

3. Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” 80
przy ZOZ Kłodzko ↓

KOMISJA ZAKŁADOWA
NSZZ „SOLIDARNOSĆ”-80
przy ZOZ Kłodzko
57-300 KŁODZKO, ul. Szpitalna 1a
NIP 8831859829 REGON 364195125

4. OZZP i P Zakładowa Organizacja Związkowa
przy SP ZOZ w Kłodzku ↓

Ogólnopolski Związek Zawodowy
Pielęgniarek i Położnych
Zakładowa Organizacja Związkowa
przy SP ZOZ w Kłodzku
57-300 Kłodzko, ul. Szpitalna 1
NIP 881-13-85-855 REGON 891059322

5. SNM Związek Zawodowy Pracowników
Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej ↓

Samorządny Niezależny Międzyzakładowy
Związek Zawodowy Pracowników
Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej
ZARZĄD ZWIĄZKU
57-300 KŁODZKO, ul. Szpitalna nr 1a
NIP 8831679983 REGON 891115606

6. OZZL Koło Terenowe w Kłodzku ↓

specjalista
Kod. in. 3
4172661

7. Zakładowa Organizacja Związkowa
Krajowego Związku Zawodowego
Pracowników Medycznych Laboratoriów
Diagnostycznych przy ZOZ w Kłodzku ↓

Zakładowa Organizacja Związkowa
Krajowego Związku Zawodowego
Pracowników Medycznych
Laboratoriów Diagnostycznych
przy ZOZ w Kłodzku
ul. Szpitalna 1A, 57-200 Kłodzko