

PRAWO PRACY



Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych



www.pip.gov.pl ▶

Informacje ogólne

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na wniosek zakładowej organizacji związkowej.

PAMIĘTAJ!

Obowiązek tworzenia funduszu należy oceniać według stanu zatrudnienia na dzień 1 stycznia danego roku.

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

Środkami zakładowego funduszu świadczeń socjalnych administruje pracodawca. Niewykorzystane środki funduszu w danym roku kalendarzowym przechodzą na rok następny.

Środki funduszu należy gromadzić na odrębnym rachunku bankowym.

Środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie podlegają egzekucji, z wyjątkiem przypadków, gdy egzekucja jest prowadzona w związku z zobowiązaniami funduszu.

Kto korzysta z funduszu?

Osobami uprawnionymi do korzystania z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych 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.

Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków z niego na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z art. 27 ust. 1 lub 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych.

UWAGA!

W świetle przepisów ustawy o związkach zawodowych przyznawanie pracownikom świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych dokonywane jest w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.

Przyznawanie ulgowych usług i świadczeń oraz wysokość dopłat z funduszu uzależnia się od:

- sytuacji życiowej,
- rodzinnej,
- materialnej

osoby uprawnionej do korzystania z funduszu.

Mali przedsiębiorcy

Pracodawcy, zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku **mniej niż 50** pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, z wyjątkiem pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, mogą:

- tworzyć fundusz do wysokości i na zasadach określonych w ustawie lub
- wypłacać świadczenie urlopowe.



PAMIĘTAJ!

Wyboru między prowadzeniem funduszu a świadczeniem urlopowym dokonują wyłącznie pracodawcy zatrudniający poniżej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Świadczenie urlopowe

Świadczenie urlopowe wypłaca pracodawca raz w roku każdemu pracownikowi korzystającemu w danym roku kalendarzowym z urlopu wypoczynkowego w wymiarze **co najmniej 14 kolejnych dni kalendarzowych**.

Nie ma znaczenia, czy 14-dniowy urlop wykorzystywany przez pracownika pochodzi z „oszczędności urlopowych” roku poprzedniego, czy też z wymiaru urlopu przysługującego w bieżącym roku.

Wypłata świadczenia urlopowego następuje nie później niż w ostatnim dniu poprzedzającym rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego.

PAMIĘTAJ!

Świadczenie urlopowe:

- nie podlega składce na ubezpieczenie społeczne pracowników,
- ma charakter roszczenia ze stosunku pracy wobec pracodawcy,
- nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia,
- jego wysokość wypłacana każdemu pracownikowi ustalana jest proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy,
- przysługuje pracownikom młodocianym w pełnej przewidzianej wysokości niezależnie od wymiaru czasu pracy.

Działalność socjalna

Działalność socjalna obejmuje:

- usługi świadczone przez pracodawców na rzecz różnych form wypoczynku,
- działalność kulturalno-oświatową,
- działalność sportowo-rekreacyjną,
- opiekę nad dziećmi w żłobkach, klubach dziecięcych, sprawowaną przez dziennego opiekuna lub nianię, w przedszkolach oraz innych formach wychowania przedszkolnego,
- udzielanie pomocy materialnej – rzeczowej lub finansowej, a także
- zwrotną lub bezzwrotną pomoc na cele mieszkaniowe na warunkach określonych umową.

UWAGA!

Wykluczone jest finansowanie świadczeń przyznanych pracownikom w związku z ich zatrudnieniem w określonej firmie, takich jak:

- polisy ubezpieczeniowe,
- zakwaterowanie,
- dowóz do pracy,
- wyżywienie,
- składki na ubezpieczenie społeczne.

(Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 1 października 2013 r. III AUa 1313/12)

Wysokość odpisu

Pracodawca realizuje założenia regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez dokonanie stosownego odpisu na fundusz naliczany na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych.

Wysokość odpisu podstawowego wynosi na jednego zatrudnionego 37,5%.

Wysokość odpisu podstawowego **na jednego pracownika młodocianego** wynosi:

- w pierwszym roku nauki 5%,
- w drugim roku nauki 6%,
- w trzecim roku nauki 7% .

Wysokość odpisu podstawowego **na jednego pracownika, wykonującego pracę w szczególnych warunkach lub pracę o szczególnym charakterze** w rozumieniu przepisów o emeryturach pomostowych, wynosi 50%.

PAMIĘTAJ!

Podstawę wymiaru stanowi przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej w poprzednim roku, bądź w jego drugim półroczu, w zależności, które okaże się wyższe.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzy się z corocznego odpisu podstawowego, dobrowolnych odpisów dodatkowych i ze zwiększeń.

Zwiększenie odpisu

Pracodawca może zwiększyć wysokość odpisu podstawowego o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego na:

- każdą zatrudnioną osobę, w stosunku do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełności;
- każdego emeryta i rencistę uprawnionego do opieki socjalnej.



Fakultatywny odpis na fundusz

Pracodawca, który utworzył zakładowy żłobek lub klub dziecięcy oraz przeznaczą na ten cel z odpisu podstawowego kwotę odpowiadającą 7,5 punktu procentowego tego odpisu, może:

- zwiększyć fundusz na każdą zatrudnioną osobę o 7,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego

pod warunkiem

- przeznaczenia całości tego zwiększenia na prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego.

Przekazanie odpisu

Pracodawca, rozpoczynający działalność w roku kalendarzowym, zobowiązany do utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, dokonuje odpisu od następnego roku kalendarzowego.

Z odroczenia utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie mogą korzystać następujący pracodawcy rozpoczynający działalność w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejęciem pracowników:

- zatrudniający co najmniej 50 pracowników;
- zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników (jeżeli zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzony jest na wniosek zakładowej organizacji związkowej),
- prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych.

PAMIĘTAJ!

Pracodawca przekazuje odpis na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w terminie do dnia 30 września, z tym, że w terminie do dnia 31 maja przekazuje kwotę stanowiącą co najmniej 75% równowartości odpisów.

Pracodawca nie ma obowiązku uiszczenia odsetek od kwot nieprzekazanych w terminie na rachunek bankowy zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. (Wyrok Sądu Najwyższego z 13 kwietnia 1999 r. I PKN 663/98).

Zwiększenie środków

Środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych zwiększa się o:

- wpływy z opłat pobieranych od osób i jednostek organizacyjnych korzystających z działalności socjalnej;
- darowizny oraz zapisy osób fizycznych i prawnych;
- odsetki od środków funduszu;
 - wpływy z oprocentowania pożyczek udzielonych na cele mieszkaniowe;
- wierzytelności likwidowanych zakładowych funduszy: socjalnego i mieszkaniowego;
- przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych;
- przychody z tytułu sprzedaży i likwidacji zakładowych domów i lokali mieszkalnych w części nieprzeznaczonej na utrzymanie pozostałych zakładowych zasobów mieszkaniowych;
- inne środki określone w odrębnych przepisach.

UWAGA!

Przedsiębiorcy mogą dodatkowo zwiększać środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych z zysku netto do podziału, a spółdzielnie – z nadwyżki bilansowej.

Podstawa naliczenia odpisu

Podstawę naliczania odpisu stanowi:

- przeciętna planowana w danym roku kalendarzowym liczba zatrudnionych u pracodawcy,
- skorygowana w końcu roku do faktycznej przeciętnej liczby zatrudnionych,
- obejmująca pracowników zatrudnionych w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy (po przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy).

Przy obliczaniu przeciętnej liczby zatrudnionych w danym roku kalendarzowym (obrachunkowym) dodaje się przeciętne liczby zatrudnionych w poszczególnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 12.

Ten sposób obliczania stosuje się również w przypadku, gdy pracodawca działał w okresie krótszym niż jeden rok kalendarzowy albo naliczał odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych na niepełny rok kalendarzowy.

UWAGA!

Podstawę naliczania odpisu w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych i innych spółdzielniach zajmujących się produkcją rolną stanowi:

- liczba członków spółdzielni według stanu na dzień naliczenia funduszu,
- skorygowana zgodnie ze stanem w dniu 31 grudnia danego roku do faktycznej liczby członków zarejestrowanych w spółdzielni.

Kto w jakiej grupie?

- 1. Pracodawcy z sektora finansów publicznych:**
 - mają bezwzględny obowiązek tworzenia funduszu bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.
- 2. Pracodawcy zatrudniający na 1 stycznia co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty:**
 - obowiązkowo tworzą fundusz,
 - dowolnie kształtują wysokość odpisów na fundusz,
 - mogą zrezygnować z tworzenia funduszu na podstawie zapisów w układach zbiorowych lub regulaminach wynagradzania.
- 3. Pracodawcy zatrudniający na 1 stycznia mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale więcej niż 50 pracowników:**
 - mogą tworzyć fundusz lub wypłacać świadczenie urlopowe,
 - mogą również zrezygnować zarówno z funduszu, jak i wypłaty świadczenia urlopowego.

Postanowienia te powinny być zawarte w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania.
- 4. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale i mniej niż 50 pracowników mogą wybrać, czy:**
 - tworzą fundusz, wypłacają świadczenie urlopowe,
 - nie tworzą funduszu i nie wypłacają świadczenia urlopowego.

Decyzję należy ogłosić pracownikom, w sposób przyjęty u pracodawcy do 31 stycznia danego roku.
- 5. Pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą zakładowy fundusz socjalny na wniosek zakładowej organizacji związkowej.**

Przejęcie zakładu pracy

W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy zachowanie przez przejmowanych pracowników przywilejów wynikających z posiadania funduszu zależy od tego, czy nowy pracodawca jest zobowiązany do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz od tego, czy przedmiotem przejęcia jest całość, czy część zakładu pracy.

W razie gdy nowy pracodawca przejmuje cały zakład i jest zobowiązany do tworzenia funduszu, wówczas przejmuje on również fundusz w całości razem z jego należnościami i zobowiązaniami.

Jeżeli jednak nowy pracodawca nie jest zobowiązany do tworzenia funduszu, wówczas przejmuje on środki pieniężne, należności i zobowiązania funduszu od byłego zakładu.

UWAGA!

Nadwyżka przejętych środków pieniężnych wraz z odsetkami funduszu oraz przejętych należności funduszu wraz z odsetkami nad przejętymi zobowiązaniami, nie stanowi przychodu pracodawcy przejmującego. Nadwyżka gromadzona jest na odrębnym rachunku bankowym lub wydzielonym subkoncie i podlega wydatkowaniu na zasadach określonych ustawą dla dokonywania wydatków z funduszu.

Przejęcie części zakładu pracy

W razie przejścia części zakładu pracy, w trybie art. 231 Kodeksu pracy, na pracodawcę zobowiązanego do tworzenia funduszu, przejmujący pracodawca zwiększa fundusz – proporcjonalnie do liczby przejmowanych pracowników o:

- równowartość środków pieniężnych funduszu pracodawcy przekazującego, skorygowanych odpowiednio,
- należności i zobowiązania funduszu – według stanu na ostatni dzień miesiąca, w którym następuje przejście.

Zasady podziału środków pieniężnych stanowiących równowartość odpisu podstawowego, obciążającego koszty pracodawcy przekazującego, dotyczącego roku, w którym następuje przejście części zakładu pracy, określa porozumienie między pracodawcami.

PAMIĘTAJ!

Przekazanie środków następuje w terminie 30 dni od daty przejścia części zakładu pracy, chyba że porozumienie między pracodawcami stanowi inaczej.



Wspólna działalność socjalna

Pracodawcy mogą prowadzić wspólną działalność socjalną na warunkach określonych w umowie, która jest umową cywilną.

Umowa określa w szczególności:

- przedmiot wspólnej działalności,
- zasady jej prowadzenia,
- sposób rozliczeń oraz
- tryb wypowiedzenia i rozwiązania umowy.

Pracodawcy nie muszą przeznaczać na wspólną działalność jednakowych środków, niemniej ich udziały powinny być oznaczone w umowie.

Umowa może także określać warunki odstąpienia od jej stosowania oraz odpowiedzialność stron z tego tytułu.

UWAGA!

Prowadzenie wspólnej działalności socjalnej, nawet przewidującej założenie wspólnego rachunku bankowego dla gromadzonych środków, nie powinno powodować likwidacji odrębnych rachunków bankowych u każdego z pracodawców.

Dysponowanie środkami przeznaczonymi na wspólną działalność odbywa się na podstawie jednego, **wspólnego regulaminu** zakładowego funduszu środków socjalnych.

Zawieszenie obowiązków pracodawcy związanych z tworzeniem lub funkcjonowaniem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, odpisami podstawowymi oraz wypłatą świadczeń urlopowych.

Podstawy prawne

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, w przypadku wystąpienia u pracodawcy spadku obrotów gospodarczych, o którym mowa w art. 15g ust. 9, lub istotnego wzrostu obciążenia funduszu wynagrodzeń, o którym mowa w art. 15gb ust. 2, pracodawca może zawiesić powszechnie obowiązujące przepisy dotyczące tworzenia lub funkcjonowania zfsś, dokonywania odpisu podstawowego i wypłaty świadczeń urlopowych – art. 15ge ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – patrz podstawy prawne [5].

PODSTAWY PRAWNE

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z późn. zm.).
2. Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 746).
3. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 marca 2009 r. w sprawie sposobu ustalania przeciętnej liczby zatrudnionych w celu naliczania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych (Dz. U. Nr 43, poz. 349).
4. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych Dz. U. z 2019 r. poz. 263, z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 1842, z późn. zm.).



Egzemplarz bezpłatny
Zeskanuj kod i odwiedź naszą stronę

www.pip.gov.pl