



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



## Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych



Zanim  
podejmiesz pracę

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Informacje ogólne

**Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych tworzą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.**

## **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 20** 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 20 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 wykorzystany 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 niepełnosprawności;
- 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 na fundusz od następnego roku kalendarzowego.

Dotyczy to również pracodawców rozpoczynających działalność w danym roku kalendarzowym, którzy ze względu na zatrudnienie mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nie są zobowiązani do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

**Z odroczenia utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych nie mogą korzystać** pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 pracowników, rozpoczynający działalność w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu pracy albo jego części z jednoczesnym przejęciem pracowników.

## 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 20 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 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale więcej niż 20 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 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale i mniej niż 20 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.

# Przejęcie zakładu pracy

W razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> 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. 23<sup>1</sup> 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.

## **PAMIETAJ!**

**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.

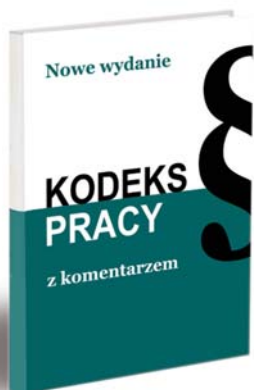
Umowa może także określać warunki odstąpienia od jej stosowania oraz odpowiedzialność stron z tego tytułu.

## **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.

# Podstawy prawne



**„Kto, będąc pracodawcą lub będąc odpowiedzialnym, w imieniu pracodawcy, za wykonywanie przepisów ustawy, nie wykonuje przepisów ustawy albo podejmuje działania**

**niezgodne z przepisami ustawy, podlega karze grzywny.”**

## **Podstawy prawne:**

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 1502 ze zmianami).
- Ustawa z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 2015 r., poz. 111).
- 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. z 2009 r. Nr 43, poz. 349).
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2014 r., poz. 167).