

**Fundusz świadczeń
socjalnych. Kadry.
Podatki. Księgowość**
Wydanie 4.

Przejdź do produktu na www.ksiegarnia.beck.pl

Rozdział I. Obowiązki pracodawców w zakresie prowadzenia działalności socjalnej

1. Społeczne funkcje pracodawcy

Obowiązek pracodawcy zaspokajania socjalnych potrzeb życiowych pracowników należy do podstawowych zasad prawa pracy (por. art. 16 i art. 94 pkt 8 KP). Pracodawca nie ma jednak nieograniczonych zobowiązań w tym zakresie. Funkcje socjalne powinien realizować „stosownie do możliwości i warunków” (art. 16 KP), a konkretniej – „w miarę posiadanych środków” (art. 94 pkt 8 KP). Rozwinięcie i skonkretyzowanie obowiązku zaspokajania socjalnych potrzeb pracowników zawarto w FundŚwSocjU. Instrumentem praktycznej realizacji omawianego obowiązku pracodawcy jest ZFŚS, którego celem jest finansowanie pomocy socjalnej na rzecz aktualnych i emerytowanych pracowników oraz ich rodzin.

Ważne

Fundusz socjalny jest odrębną od majątku zakładu pracy masą majątkową, stanowiącą przedmiot korzystania na rzecz określonych podmiotów i według zasad ściśle wskazanych w FundŚwSocjU oraz regulaminie.

W obowiązującym systemie społecznej gospodarki rynkowej (art. 20 Konstytucji RP) rola pracodawcy prowadzącego działalność gospodarczą nie sprowadza się do funkcji wyłącznie ekonomicznych, polegających na osiąganiu zysku. Polega ona również na wykonywaniu określonych funkcji społecznych. Chodzi o niemieszczące się w treści stosunku pracy potrzeby bytowe (do których należy m.in. prowadzenie zakładowych stołówek i bufetów, pomoc w zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych), socjalne (organizowanie wypoczynku i opieka zdrowotna w miejscu pracy, kolonie dla dzieci) oraz kulturalne (popieranie działalności artystycznej i sportowej). Realizacja tych potrzeb nie zależy jednak wyłącznie od swobodnego uznania pracodawcy. Jeśli pracodawca obiektywnie spełnia warunki i ma możliwości przywołane w art. 16 KP, to obowiązany jest zaspokajać wymienione potrzeby

pracowników. Należy przy tym zaznaczyć, że stopień zabezpieczenia tych potrzeb zawsze jest zależny od sytuacji ekonomicznej pracodawcy („w miarę posiadanych środków” – art. 94 pkt 8 KP), która podlega koniunkturalnym zmianom. W razie trudności finansowych pracodawcy mogą dokonać w przepisach wewnątrzzakładowych zmiany kształtu obowiązków wynikających z FundŚwSocjU, tak by dostosować poziom nakładów na działalność socjalną do posiadanych warunków i możliwości. Na mocy postanowień układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania możliwe jest nawet całkowite wyłączenie zobowiązań pracodawcy w zakresie socjalnych potrzeb pracowników, pod warunkiem uzgodnienia zmiany z zakładową organizacją związkową, a jeśli taka u pracodawcy nie działa – z pracownikiem reprezentującym interesy załogi.

Obowiązki, które spoczywają na pracodawcy z mocy art. 16 i art. 94 pkt 8 KP, polegają na stwarzaniu techniczno-organizacyjnych warunków zaspokajania socjalnych potrzeb pracowników. Adresatami tych obowiązków są zatem pracownicy określani grupowo jako załoga zakładu pracy. Obowiązki te nie są objęte treścią indywidualnych stosunków pracy, nie są zależne od ilości i jakości pracy wykonywanej przez pracownika ani od jej rodzaju i niezbędnych kwalifikacji. Wynika z tego, że wskazane **przepisy KP nie dają pracownikowi prawa podmiotowego do uzyskania od pracodawcy dofinansowania z funduszu socjalnego do określonych indywidualnie potrzeb socjalnych**, np. w zakresie wypoczynku. Nie można jednak wykluczyć, że charakter roszczeniowy nada niektórym świadczeniom z funduszu socjalnego prawo wewnątrzzakładowe. Zależy to od postanowień wewnątrzzakładowych aktów, które są niewątpliwie uzależnione od wielkości funduszu socjalnego i liczby pracowników mających potencjalne prawo do korzystania z tego funduszu (por. wyr. SN z 15.7.1987 r., I PRN 25/87, Legalis).

Ważne

Obowiązki socjalne pracodawcy nie są objęte treścią indywidualnych stosunków pracy. Oznacza to, że na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących pracownik nie może domagać się przyznania mu wybranego świadczenia socjalnego ani wypłacenia mu części środków z funduszu, np. dokonywanych corocznie odpisów na jednego pracownika.

2. Obowiązki pracodawcy wynikające z ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Najważniejszym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z FundŚwSocjU jest utworzenie ZFŚS, o ile pracodawca spełnia wymogi ustawowe dotyczące liczby zatrudnianych pracowników, wniosku zakładowej organizacji związkowej albo formy gospodarowania i sektora prowadzonej działalności. Do dalszych obowiązków pracodawcy należą:

- 1) opracowanie regulaminu funduszu, uzgodnienie jego treści z zakładową organizacją związkową lub z przedstawicielem pracowników, jeśli w zakładzie nie działa organizacja związkowa, i wprowadzenie go w życie;
- 2) założenie i prowadzenie dla funduszu odrębnego konta bankowego;
- 3) odprowadzanie na konto bankowe funduszu równowartości odpisów podstawowych i zwiększeń ustalanych zgodnie z zasadami FundŚwSocjU;

- 4) ustalenie projektu regulaminu FundŚwSocjU, a w nim przedstawienie propozycji:
 - a) przyznania prawa do korzystania z funduszu innym osobom niż wymienione w art. 2 pkt 5 FundŚwSocjU,
 - b) zasad przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej,
 - c) zasad i warunków korzystania z funduszu przez osoby uprawnione;
- 5) administrowanie funduszem, wyznaczenie osoby koordynującej jego działania w imieniu pracodawcy, przyjmującej wnioski od osób uprawnionych, weryfikującej je i przekazującej do pracodawcy lub komisji socjalnej, realizującej decyzje w sprawie świadczeń socjalnych;
- 6) podejmowanie decyzji związanych z wydatkowaniem środków finansowych, zgodnie z treścią regulaminu i przepisów FundŚwSocjU;
- 7) występowanie z inicjatywą innego kształtowania wysokości odpisu lub zaprzestania tworzenia funduszu;
- 8) podjęcie decyzji w sprawie prowadzenia wspólnej działalności socjalnej;
- 9) w przypadku przejścia zakładu lub jego części – przekazanie funduszu lub jego proporcjonalnej części pracodawcy przejmującemu zakład lub jego część;
- 10) ochrona danych osobowych zawartych w dokumentacji składanej przez osoby uprawnione;
- 11) coroczny przegląd dokumentacji zebranej w związku z działalnością funduszu, i jej analiza pod kątem konieczności przechowywania zawartych w niej danych osobowych;
- 12) archiwizowanie dokumentacji funduszu.

Obowiązki administratora funduszu określił SN w niżej przywołanym uzasadnieniu wyroku.

Orzecznictwo

Według art. 10 FundŚwSocjU środkami Funduszu administruje pracodawca. W kompetencji tej mieści się między innymi obowiązek przekazania na rachunek bankowy Funduszu równowartości naliczonych na dany rok odpisów i zwiększeń w terminie oznaczonym w ustawie (art. 5 ust. 1 i 4 oraz art. 6 ust. 2 FundŚwSocjU) oraz obowiązek gospodarowania Funduszem zgodnie z przepisami ustawy. Pracodawca zobowiązany do utworzenia i administrowania Funduszem podejmuje działania techniczne o charakterze nieodpłatnym, które pozostają całkowicie poza prowadzoną przez niego działalnością gospodarczą, gdyż nie rozpoczyna on i nie prowadzi działalności gospodarczej w celu dysponowania Funduszem. Wykonuje zaś te czynności tylko dlatego, że taki obowiązek nakłada na niego FundŚwSocjU. Pracodawca ponosi koszty związane z administrowaniem Funduszem, nie pobierając z tego tytułu wynagrodzenia. Wynagrodzeniem tym nie są także odsetki uzyskane z udzielonych w ramach Funduszu pożyczek mieszkaniowych. Te bowiem powiększają masę majątkową Funduszu, a nie pracodawcy (wyr. SN z 10.7.2014 r., II UK 472/13, Legalis).

3. Status pracodawcy a obowiązki w zakresie prowadzenia działalności socjalnej

3.1. Definicja pracodawcy w świetle ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych nie zawiera własnej definicji pracodawcy. Definicję tę określa jednak KP – pracodawcą jest „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników” (art. 3 w zw. z art. 22 § 1 KP). Pracodawcą jest więc **podmiot zatrudniający, tj. posiadający samodzielność kadrową**, rozumianą jako zdolność osób lub organów, o których mowa w art. 3¹ KP, do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy względem zatrudnionych pracowników.

W przypadku **złożonych struktur organizacyjnych**, w których skład wchodzi mniej lub bardziej wyodrębnione jednostki (oddziały, zakłady, przedstawicielstwa), pracodawcami są jednostki posiadające osobowość prawną (por. wyr. SN z 6.11.1991 r., I PRN 47/91, Legalis). Gdy jednostki wchodzące w skład większej struktury organizacyjnej nie są osobami prawnymi, o zaliczeniu do kręgu podmiotów zatrudniających przesądza badanie najważniejszego atrybutu pracodawcy, tj. zawartej w aktach organizacyjnych (statutowych) danego podmiotu zdolności do zatrudniania, z którą wiążą się takie elementy, jak:

- 1) możliwość samodzielnego (we własnym imieniu, a nie z mocy upoważnienia jednostki nadrzędnej) nawiązywania, modyfikacji i rozwiązywania stosunków pracy,
- 2) możliwość samodzielnego realizowania zobowiązań wynikających ze stosunku pracy (tj. jednostka ma zapewnione źródła finansowania, które umożliwiają nie tylko prowadzenie działalności, lecz także wypłatę zobowiązań względem zatrudnionych pracowników),
- 3) samodzielne organizowanie procesu pracy (dzięki dysponowaniu w tym celu odpowiednimi środkami i funduszami),
- 4) zapewnianie porządku i dyscypliny pracy.

3.2. Cechy pracodawcy

Zgodnie z uzasadnieniem wyroku SN z 19.4.1979 r. (I PR 16/79, Legalis) jednostka organizacyjna może być uznana za pracodawcę, gdy spełnia jednocześnie dwa wymagania:

- 1) posiada odpowiadającą pracodawcy formę organizacyjną, obejmującą substrat osobowy i techniczny potrzebny do wykonywania określonego rodzaju działalności i związanego z tym procesu pracy,
- 2) ma zdolność zatrudniania pracowników oraz dokonywania czynności prawnych w zakresie stosunków pracy.

Nie jest pracodawcą jednostka organizacyjna, której kierownik przyjmuje i zwalnia pracowników wyłącznie na podstawie upoważnienia udzielonego przez kierownictwo osoby

prawnej, w której skład wchodzi ta jednostka [por. uchw. SN(7) z 24.11.1992 r., I PZP 59/92, Legalis]. Pracodawcą nie jest też jednostka organizacyjna wyznaczona przez pracodawcę jako miejsce wykonywania pracy (por. wyr. SN z 23.2.1999 r., I PKN 594/98, Legalis).

Obowiązki w zakresie działalności socjalnej są związane z posiadaniem statusu pracodawcy. Możliwa jest sytuacja, że takie obowiązki będzie miało przedsiębiorstwo jako całość albo też jego kilka wyodrębnionych jednostek organizacyjnych będących samodzielnymi pracodawcami¹. Jednostka organizacyjna, która nie posiada statusu pracodawcy, nie jest objęta działaniem FundŚwSocjU. To oznacza, że nie ma ona obowiązku tworzenia ZFŚS ani realizowania świadczeń urlopowych. O obowiązku utworzenia ZFŚS nie decyduje zatem posiadanie osobowości prawnej, ale samodzielność kadrowa i finansowa jednostki organizacyjnej. Jeśli jednostka ma przymiot pracodawcy, spełnia ustawowy wymóg co do liczby zatrudnianych pracowników, wniosku zakładowej organizacji związkowej lub przynależności do sektora budżetowego, a ponadto nie zdecydowała w układzie zbiorowym lub regulaminie wynagradzania o nietworzeniu ZFŚS, to powinna go utworzyć.

3.3. Obowiązki socjalne agencji pracy tymczasowej

Określenie obowiązków socjalnych pracodawców będących agencjami pracy tymczasowej może rodzić wątpliwości ze względu na art. 22 ZatrPracTymczU. Przepis ten stanowi, że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika ma **prawo do korzystania z urządzeń socjalnych pracodawcy użytkownika** na zasadach przewidzianych dla pracowników zatrudnionych przez tego pracodawcę użytkownika. Urządzenia socjalne to pomieszczenia socjalne, stołówki, kantyny zakładowe i znajdujące się w nich urządzenia wykorzystywane w trakcie przerwy na posiłek, a także inne zakładowe pomieszczenia i sprzęty służące uprawianiu sportu i turystyki. Wskazana regulacja nie oznacza, że pracownik tymczasowy jest uprawniony do korzystania z funduszu socjalnego pracodawcy użytkownika. Pracownik może korzystać z ZFŚS, ale u pracodawcy, z którym łączy go stosunek pracy, czyli w agencji pracy tymczasowej. Pracodawca użytkownik nie ma względem pracowników tymczasowych, wykonujących u niego prace, żadnych obowiązków wynikających z FundŚwSocjU. Nie uwzględnia on też pracowników tymczasowych w liczbie pracowników określającej obowiązek tworzenia ZFŚS oraz przy naliczaniu odpisu na ZFŚS. Nie ma jednak przeszkód, aby przyznał pracownikom tymczasowym prawo do korzystania z funduszu socjalnego, na takich samych zasadach, jakie obowiązują stałych pracowników. Przyznanie prawa do korzystania z funduszu nie umożliwia jednak tworzenia odpisu na pracowników tymczasowych. Odpis może bowiem być odprowadzany tylko za pracowników.

¹ W kontekście powyższego należy zauważyć, że przepisy FundŚwSocjU nie przewidują możliwości tworzenia jednego ZFŚS dla kilku pracodawców, nawet jeśli tworzą oni określoną organizację gospodarczą (grupa kapitałowa, holding, koncern). W ramach jednej organizacji możliwe jest prowadzenie przez kilku pracodawców tzw. wspólnej działalności socjalnej, chociaż fundusze socjalne poszczególnych pracodawców nadal pozostają w takim przypadku wyodrębnione (więcej zob. w rozdziale III. Wspólna działalność socjalna kilku pracodawców).

4. Pracodawcy zobowiązani do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

W zależności od liczby zatrudnionych pracowników pracodawca powinien przeznaczyć określone środki (obciążające koszty jego działalności) na prowadzenie działalności socjalnej w formie specjalnego funduszu – ZFŚS – lub realizować wypłaty świadczenia urlopowego. Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych różnicuje poziom obowiązków socjalnych pracodawców w zależności od liczby zatrudnianych pracowników. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nie prowadzący działalności w formach organizacyjno-prawnych jednostek sektora finansów publicznych, nie mają obowiązku tworzenia ZFŚS, jednak mogą to zrobić dobrowolnie.

Pracodawców zobowiązanych do tworzenia ZFŚS wskazano w art. 3 FundŚwSocjU². Są to zasadniczo **trzy grupy**:

- 1) pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- 2) pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, na wniosek zakładowej organizacji związkowej,
- 3) pracodawcy prowadzący działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników.

Oprócz wyżej wymienionych do kręgu adresatów FundŚwSocjU należą pracodawcy zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku:

- 1) mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale ogółem co najmniej 50 pracowników (w niepełnym wymiarze czasu pracy),
- 2) mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i mniej niż 50 pracowników w ogóle,
- 3) co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, objęci działalnością zakładowej organizacji związkowej, która nie złożyła wniosku o utworzenie funduszu.

Pracodawcy ci nie mają obowiązku tworzenia funduszu socjalnego, ale mogą go tworzyć dobrowolnie. Mogą też wypłacać tzw. świadczenie urlopowe.

Ważne

Obowiązek stosowania przepisów FundŚwSocjU obejmuje wszystkich pracodawców, a więc niezależnie od formy własności, sektora, rodzaju prowadzonej działalności czy też zasobności.

² Liczba pracowników, od której zależy istnienie lub brak obowiązku utworzenia ZFŚS, została zmieniona od 1.1.2017 r. na podstawie art. 4 PoprOtoczPrzedU. Do 31.12.2016 r. obowiązek utworzenia ZFŚS powstawał w przypadku zatrudnienia na dzień 1 stycznia danego roku 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

Liczbę pracowników, od której zależy istnienie lub brak obowiązku utworzenia ZFŚS, ustala się na dzień 1 stycznia każdego roku kalendarzowego. Uwzględnia się wszystkich pracowników w rozumieniu art. 2 KP, a więc zatrudnionych nie tylko na podstawie umowy o pracę, lecz także na podstawie mianowania, powołania, wyboru i spółdzielczej umowy o pracę. Do liczby tej zalicza się również pracowników, których stosunek pracy uległ zawieszeniu, np. korzystających z urlopów bezpłatnych, wychowawczych czy odbywających służbę wojskową. Zmiana liczby zatrudnianych pracowników w trakcie roku kalendarzowego nie wpływa na obowiązek pracodawcy w zakresie tworzenia ZFŚS.

Skoro art. 3 ust. 1 FundŚwSocJU wyraźnie wskazuje, że obowiązek tworzenia funduszu zależy od liczby osób zatrudnionych na dzień 1 stycznia danego roku, to **sezonowe zatrudnianie większej liczby pracowników**, np. przy zbiorze owoców, nie ma wpływu na obowiązek tworzenia ZFŚS, jeśli na dzień 1 stycznia pracodawca zatrudniał mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Dzięki temu pracodawcy, u których zatrudnienie oscyluje wokół liczby 50 pracowników, nie mają problemów z realizacją obowiązków wynikających z FundŚwSocJU.

Tabela 1. Obowiązek tworzenia ZFŚS w zależności od rodzaju pracodawcy

Pracodawca	Ma obowiązek tworzenia ZFŚS	Dobrowolnie tworzy ZFŚS lub wypłaca świadczenie urlopowe
zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty	tak	nie
zatrudniający według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, na wniosek zakładowej organizacji związkowej	tak	nie
prowadzący działalność w formach organizacyjno-prawnych jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników	tak	nie
zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, ale więcej niż 50 pracowników	nie	tak
zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty i mniej niż 50 pracowników w ogóle	nie	tak

5. Odroczenie obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

5.1. Pracodawcy rozpoczynający działalność w trakcie roku kalendarzowego

Pracodawca rozpoczynający działalność w trakcie roku kalendarzowego, który – ze względu na liczbę zatrudnionych pracowników – zobowiązany jest do utworzenia

ZFŚS, co do zasady rozpoczyna realizację obowiązków socjalnych dopiero od następnego, pełnego roku kalendarzowego (por. art. 6a FundŚwSocjU). Nie dookreślono w tym zakresie jakichkolwiek terminów granicznych, co oznacza, że z odroczenia w wykonywaniu obowiązków socjalnych może korzystać pracodawca rozpoczynający działalność zarówno w styczniu, jak i w grudniu. Odroczeniu nie podlegają jednak pracodawcy rozpoczynający działalność 1 stycznia danego roku kalendarzowego, ponieważ prowadzą działalność przez pełny rok kalendarzowy.

Przykład

Dwóch pracodawców zatrudniających mniej niż 50 pracowników połączyło działalność w spółkę, do której przenieśli składniki majątkowe swoich dotychczasowych działalności gospodarczych. W sumie będą zatrudniać 51 osób. Fuzja odbędzie się 1.2.2020 r. W takim przypadku obowiązek utworzenia ZFŚS będzie obowiązywał dopiero w 2021 r. W 2020 r. taki obowiązek nie powstanie, ponieważ liczbę pracowników ocenia się na 1 stycznia danego roku, a zmiany stanu zatrudnienia w trakcie roku kalendarzowego nie mają wpływu na ten obowiązek.

5.2. Pracodawcy rozpoczynający działalność w wyniku przekształceń własnościowych

Wyjątkowo z odroczenia obowiązku realizacji świadczeń socjalnych do następnego roku kalendarzowego nie będą mogli skorzystać pracodawcy rozpoczynający działalność w wyniku przekształceń własnościowych wymienionych w art. 6a ust. 1a FundŚwSocjU, tj. komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu lub jego części z równoczesnym przejściem pracowników, którzy mają obowiązek tworzenia ZFŚS z uwagi na fakt, że:

- 1) zatrudniają przynajmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty,
- 2) zatrudniają co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, na wniosek zakładowej organizacji związkowej, albo
- 3) prowadzą działalność w formie jednostki budżetowej lub samorządowego zakładu budżetowego.

Tacy pracodawcy będą tworzyć ZFŚS już od dnia rozpoczęcia działalności w trakcie roku kalendarzowego.

5.3. Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę

Wykonanie obowiązku utworzenia ZFŚS nie będzie obciążeniem finansowym dla pracodawcy przejmującego pracowników, ponieważ wraz z przejściem zakładu pracy lub jego części następuje przejście środków ZFŚS utworzonego u pracodawcy przejmowanego w całości lub proporcjonalnej części tych środków w razie przejścia części zakładu (por. rozdział VI.2).

Z odroczenia obowiązku realizacji świadczeń socjalnych nie skorzystają pracodawcy, którzy **przejęli zakład pracy lub jego część wraz z pracownikami objętymi układem zbiorowym pracy**, w którego treści zawarte zostało postanowienie o utworzeniu ZFŚS. Zgodnie z art. 241⁸ § 1 KP w takiej sytuacji przez rok od dnia przejścia do przejmowanych

pracowników stosuje się postanowienia układu, którymi byli objęci przed przejściem, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. W okresie tym pracodawca może stosować dla przejmowanych pracowników warunki korzystniejsze niż wynikające z układu zbiorowego, obejmującego ich przed przejściem.

5.4. Osiągnięcie stanu zatrudnienia 50 osób w trakcie roku

Odroczenie terminu utworzenia ZFŚS dotyczy nie tylko pracodawcy rozpoczynającego działalność, o ile rozpoczęcie działalności nie jest związane z przejęciem pracowników w wyniku komercjalizacji, przejęcia, podziału lub połączenia zakładu, lecz także pracodawcy, który działa już kilka lat, a w danym roku kalendarzowym osiągnął stan zatrudnienia obligujący do tworzenia ZFŚS, tj. zatrudnia co najmniej 50 pracowników – na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie bowiem z art. 3 ust. 1 i ust. 1c FundŚwSocjU obowiązek tworzenia ZFŚS zależy od liczby pracowników zatrudnionych na dzień 1 stycznia danego roku, a przekroczenie wymaganego poziomu zatrudnienia w trakcie roku kalendarzowego nie skutkuje zobowiązaniem pracodawcy do natychmiastowego utworzenia ZFŚS.

Ważne

Pracodawca, który stan zatrudnienia 50 pracowników osiągnął w trakcie roku kalendarzowego, korzysta z odroczenia obowiązku tworzenia ZFŚS do następnego roku kalendarzowego.

6. Pracodawcy należący do sfery budżetowej

6.1. Bezwzględny obowiązek tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych u pracodawców prowadzących działalność w formie jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych

Jak wskazano, obowiązek tworzenia ZFŚS mają pracodawcy zatrudniający według stanu na 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników na wniosek zakładowej organizacji związkowej (art. 3 FundŚwSocjU). Zatem, co do zasady, o obowiązku utworzenia ZFŚS przesądza liczba zatrudnianych pracowników. Wyjątkiem są pracodawcy prowadzący działalność w formach jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych. Mają oni obowiązek tworzenia ZFŚS bez względu na liczbę zatrudnianych pracowników oraz ich sytuację ekonomiczną. Nie mogą też zrezygnować z tworzenia ZFŚS tak jak pozostali pracodawcy.

Ważne

Pracodawcy należący do kategorii jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych są drugą kategorią zobowiązaną do tworzenia ZFŚS. W ich przypadku nie ma znaczenia liczba zatrudnianych pracowników.

Jednostkami budżetowymi są jednostki organizacyjne sektora finansów publicznych nieposiadające osobowości prawnej, które pokrywają swoje wydatki bezpośrednio z budżetu, a pobrane dochody odprowadzają na rachunek odpowiednio dochodów budżetu państwa albo budżetu JST. Jednostka budżetowa działa na podstawie statutu określającego w szczególności jej nazwę, siedzibę i przedmiot działalności (art. 11 ust. 1 i 2 FinPubU). Istotą jednostki budżetowej jest więc powiązanie jej gospodarki finansowej z budżetem państwa lub samorządu, w taki sposób, że zarówno dochody, jak i wydatki jednostki należą do budżetu państwa lub danego samorządu terytorialnego.

Samorządowe zakłady budżetowe to JST, które odpłatnie wykonują zadania, pokrywając koszty swojej działalności z przychodów własnych, z zastrzeżeniem jednak, że mogą one otrzymywać z budżetu JST dotacje przedmiotowe, dotacje celowe na zadania bieżące finansowane z udziałem środków unijnych oraz dotacje celowe na finansowanie lub dofinansowanie kosztów realizacji inwestycji, a także inną dotację podmiotową w zakresie określonym w odrębnych ustawach (art. 15 ust. 1 i 2 FinPubU). Zadania wykonywane przez samorządowe zakłady budżetowe to zadania własne JST w zakresie gospodarki mieszkaniowej i gospodarowania lokalami użytkowymi, dróg, ulic, mostów, placów oraz organizacji ruchu drogowego, wodociągów i zaopatrzenia w wodę, kanalizacji, usuwania i oczyszczania ścieków komunalnych, utrzymania czystości i porządku oraz urządzeń sanitarnych, wysypisk i unieszkodliwiania odpadów komunalnych, zaopatrzenia w energię elektryczną i ciepłą oraz gaz, lokalnego transportu zbiorowego, targowisk i hal targowych, zieleni gminnej i zadrzewień, kultury fizycznej i sportu, w tym utrzymywania terenów rekreacyjnych i urządzeń sportowych, pomocy społecznej, reintegracji zawodowej i społecznej oraz rehabilitacji zawodowej i społecznej osób niepełnosprawnych, utrzymywania różnych gatunków egzotycznych i krajowych zwierząt, w tym w szczególności prowadzenia hodowli zwierząt zagrożonych wyginięciem, w celu ich ochrony poza miejscem naturalnego występowania, cmentarzy (art. 14 FinPubU). Samorządowy zakład budżetowy wykonuje swoje zadania odpłatnie, a z przychodów pokrywa swoje koszty działania.

6.2. Brak obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w pozostałych jednostkach sektora finansów publicznych

Nie wszystkie JSFP muszą tworzyć fundusz socjalny. Zgodnie z art. 9 FinPubU sektor finansów publicznych tworzą:

- 1) organy władzy publicznej, w tym organy administracji rządowej, organy kontroli państwowej i ochrony prawa oraz sądy i trybunały,
- 2) jednostki samorządu terytorialnego oraz ich związki,

- 3) jednostki budżetowe,
- 4) samorządowe zakłady budżetowe,
- 5) agencje wykonawcze,
- 6) instytucje gospodarki budżetowej,
- 7) państwowe fundusze celowe,
- 8) Zakład Ubezpieczeń Społecznych i zarządzane przez niego fundusze oraz Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i fundusze zarządzane przez Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego,
- 9) Narodowy Fundusz Zdrowia,
- 10) samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej,
- 11) uczelnie publiczne,
- 12) Polska Akademia Nauk i tworzone przez nią jednostki organizacyjne,
- 13) państwowe i samorządowe instytucje kultury oraz państwowe instytucje filmowe,
- 14) inne państwowe lub samorządowe osoby prawne utworzone na podstawie odrębnych ustaw w celu wykonywania zadań publicznych, z wyłączeniem przedsiębiorstw, instytutów badawczych, banków i spółek prawa handlowego.

Obowiązek tworzenia ZFŚS mają pracodawcy należący do kategorii jednostek budżetowych i samorządowych zakładów budżetowych (art. 9 pkt 3 i 4 FinPubU). Inne JSFP działają na zasadach ogólnych. Na przykład instytucje kultury zostały wymienione w FinPubU osobno (art. 9 pkt 13 FinPubU), co oznacza, że prowadzą samodzielną gospodarkę finansową, a w związku z tym nie mają obowiązku tworzenia ZFŚS, jeśli nie osiągnęły odpowiedniego poziomu zatrudnienia – co do zasady 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty.

6.3. Tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w instytucjach kultury

Państwowa lub samorządowa instytucja kultury nie ma obowiązku tworzenia ZFŚS, jeżeli na dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego zatrudnia:

- 1) mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty lub
- 2) co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, bez wniosku zakładowej organizacji związkowej.

Do 31.12.2011 r. obowiązywał art. 29 ust. 5 DziałKultU97, który przewidywał, że instytucja kultury tworzy ZFŚS na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Przepis ten był interpretowany przez niektórych specjalistów jako bezwzględnie zobowiązujący do tworzenia ZFŚS. Inni uważali, że odrębnym przepisem, o którym była mowa w art. 29 ust. 5 DziałKultU97, jest FundŚwSocjU – wobec czego, stosując przepisy FundŚwSocjU, nie znajdowali bezwzględnego obowiązku tworzenia ZFŚS. Przepis art. 29 ust. 5 DziałKultU97 został uchylony 1.1.2012 r., zatem oparte na nim interpretacje w zakresie obowiązku tworzenia ZFŚS nie mają obecnie racji bytu.

Ważne

Od 1.1.2012 r. jednolicie przyjmuje się, że instytucje kultury prowadzą działalność socjalną na takich zasadach jak zwykli pracodawcy. Wynika to z uchylecia art. 29 ust. 5 DziałKultU97, który stanowił, że instytucje kultury tworzą ZFŚS na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

6.4. Działalność socjalna w służbach mundurowych

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych ma zastosowanie przede wszystkim do pracowników. Nie stosuje się jej do tzw. służb mundurowych, czyli osób zatrudnionych na podstawie administracyjno-prawnego stosunku służby żołnierzy zawodowych i funkcjonariuszy służb zmilitaryzowanych, takich jak Policja, Straż Graniczna, Służba Więzienna, Państwowa Straż Pożarna, Agencja Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencja Wywiadu, Centralne Biuro Śledcze, Biuro Ochrony Rządu. Świadczenia socjalno-bytowe przysługujące żołnierzom i funkcjonariuszom są elementem treści stosunku służby, a więc mają charakter roszczeniowy. Określają je ustawy regulujące zasady pełnienia służby. W przypadku jednostek zmilitaryzowanych nie tworzy się ZFŚS, ponieważ świadczenia socjalno-bytowe dla żołnierzy i funkcjonariuszy są finansowane z budżetu państwa.

6.4.1. Pracownicy cywilni jednostek zmilitaryzowanych

Ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych odnosi się jednak do cywilnych pracowników jednostek zmilitaryzowanych. Przepis art. 1 ust. 2 i 3 FundŚwSocJU ustanawia upoważnienie do wydania szczególnej regulacji w zakresie tworzenia i wysokości odpisu na ZFŚS (z zastrzeżeniem że wysokość odpisu nie może być wyższa od określonej w FundŚwSocJU) dla:

- 1) pracowników cywilnych zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej podległych ministrowi właściwemu do spraw wewnętrznych,
- 2) pracowników cywilnych zatrudnionych w jednostkach sfery budżetowej więziennictwa podległych Ministrowi Sprawiedliwości,
- 3) pracowników cywilnych wojska podległych Ministrowi Obrony Narodowej.

Na tej podstawie wydano FundMSWR i FundWięzienR, a także FundMONR, które 29.4.2008 r. uchylono rozporządzeniem Ministra Obrony Narodowej z 21.4.2008 r. uchylającym rozporządzenie w sprawie sposobu tworzenia i gromadzenia środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych pracowników cywilnych wojska oraz wysokości odpisu na ten fundusz (Dz.U. Nr 73, poz. 433). Odstępstwa wprowadzone wymienionymi aktami nie odbiegają zbytnio od regulacji zawartej w FundŚwSocJU.

6.4.2. Emeryci i renciści wojskowi

Na odrębnych zasadach tworzony jest fundusz socjalny dla emerytów i rencistów wojskowych. Taki fundusz tworzą i nim gospodarują wojskowe organy emerytalne na podstawie art. 27 EmŻołnU. Zgodnie z tym przepisem prawo do świadczenia socjalnego przysługuje w przypadku zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych lub przewlekłej choroby osoby uprawnionej do zaopatrzenia emerytalnego albo członka jego rodziny oraz z innych przy-

czyn powodujących pogorszenie warunków materialnych, a ponadto – co do zasady – o ile dochód na jednego członka gospodarstwa domowego z miesiąca poprzedzającego miesiąc złożenia wniosku lub, w przypadku utraty dochodu, z miesiąca, w którym wniosek został złożony, nie przekracza 95% kwoty stanowiącej trzykrotność najniższej emerytury w gospodarstwie jednoosobowym i 90% tej kwoty w gospodarstwie wieloosobowym, obowiązującej w dniu złożenia wniosku. Do świadczeń socjalnych zalicza się zapomogę pieniężną, zwrot kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej, częściowy zwrot kosztów leczenia w sanatoriach, uzdrowiskach oraz zakładach rehabilitacyjnych. Łączny koszt świadczeń przyznanych danej osobie, z wyjątkiem zwrotu kosztów opieki paliatywno-hospicyjnej, nie może w ciągu roku kalendarzowego przekroczyć kwoty stanowiącej dziesięciokrotność najniższej emerytury.

Drugim rodzajem świadczeń z funduszu jest pomoc pieniężna na kontynuowanie nauki. Pomoc ta przyznawana jest dziecku pobierającemu rentę rodzinną po żołnierzu, którego śmierć nastąpiła w związku z wykonywaniem zadań służbowych, a także dziecku pobierającemu rentę rodzinną po żołnierzu, który zmarł po zwolnieniu ze służby wojskowej wskutek wypadku lub choroby, pozostających w związku z wykonywaniem zadań służbowych, po ukończeniu 16. roku życia do zakończenia tej nauki, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25. roku życia. Może być ona przyznawana dwa razy w roku kalendarzowym w wysokości kwoty stanowiącej trzykrotność najniższej emerytury.

Fundusz socjalny emerytów i rencistów wojskowych tworzy się z corocznego odpisu w wysokości 0,6% rocznych środków planowanych na emerytury i renty. Jego środki gromadzi się na odrębnym rachunku bankowym, przy czym Minister Obrony Narodowej, w drodze decyzji, może przenosić środki między wojskowymi organami emerytalnymi. Szczegółowe określenie świadczeń realizowanych z funduszu, tryb ich przyznawania i wypłacania oraz dokumenty określające sytuację socjalną uprawnionych wskazuje FundEmerWojR.

Wyjątkowo w 2020 r. odpis na fundusz socjalny emerytów i rencistów wojskowych został zamrożony na poziomie 0,6% środków zaplanowanych na emerytury i renty w BudżetU18 (por. art. 6 SzczegRozwUstBudżU20).

6.4.3. Emeryci i renciści służb mundurowych

Odrębne zasady tworzenia funduszu socjalnego przewidziano również dla uprawnionych do zaopatrzenia emerytalnego byłych funkcjonariuszy tzw. służb mundurowych oraz członków ich rodzin (art. 27 PolicjaEmU). Fundusz socjalny dla tych osób tworzony jest z corocznego odpisu w wysokości 0,5% rocznych środków planowanych na emerytury i renty.

Wyjątkowo w 2020 r. odpis na fundusz socjalny emerytów i rencistów służb mundurowych został zamrożony na poziomie 0,5% środków zaplanowanych na emerytury i renty w BudżetU18 (por. art. 7 SzczegRozwUstBudżU20).

7. Działalność socjalna w mniejszych firmach

Mały pracodawca, tj. zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieprowadzący działalności w formie jednostki budżetowej lub samorządowego zakładu budżetowego, który nie ma obowiązku tworzenia ZFŚS, może utworzyć fundusz dobrowolnie (art. 3 ust. 3 FundŚwSocjU). Taki pracodawca może więc sam zdecydować o utworzeniu ZFŚS albo o wypłacaniu pracownikom świadczenia urlopowego. Przepisy nie zabraniają prowadzenia działalności socjalnej w formie ZFŚS przez małych pracodawców. Takie działanie będzie z korzyścią dla pracowników.

7.1. Fakultatywne tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Zgodnie z art. 3 ust. 3 FundŚwSocjU fakultatywne tworzenie funduszu socjalnego następuje do wysokości i na zasadach określonych w art. 5 FundŚwSocjU. W takim przypadku możliwe jest więc ustalenie niższej wysokości odpisu na fundusz niż wskazana w art. 5 FundŚwSocjU. Ponadto, na podstawie art. 6 ust. 2a FundŚwSocjU, pracodawcy tworzący fundusz socjalny dobrowolnie są zwolnieni od obowiązku otworzenia odrębnego rachunku bankowego funduszu (art. 12 ust. 1 FundŚwSocjU) oraz od obowiązku przekazywania na rachunek bankowy, w terminie do 31 maja i 30 września, równowartości naliczonych na dany rok kalendarzowy odpisów podstawowych i zwiększeń (art. 6 ust. 2 FundŚwSocjU). Pozostałe przepisy FundŚwSocjU omawiana grupa pracodawców powinna stosować na normalnych zasadach.

7.2. Informacja o nietworzeniu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych

Mały pracodawca, który nie zamierza utworzyć ZFŚS ani wypłacać świadczenia urlopowego, powinien umieścić o tym wzmiankę w regulaminie wynagradzania. Jeśli nie wydaje takiego regulaminu, powinien do końca stycznia każdego roku informować pracowników o tej decyzji w sposób przyjęty w zakładzie.

Postanowienie regulaminu wynagradzania może zarówno wskazywać okres, w którym ZFŚS nie będzie tworzony, jak i być bezterminowe. Za decyzję bezterminową należy uważać zapis, w którym w ogóle nie odniesiono się do okresu nietworzenia funduszu. W takim przypadku ewentualna zmiana decyzji wymaga zmiany treści regulaminu wynagradzania.

8. Działalność socjalna w rolniczych spółdzielniach produkcyjnych

Przepisy FundŚwSocjU fakultatywnie mogą być stosowane również do członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i innych spółdzielni zajmujących się produkcją rolną. Decyzję w tym zakresie podejmuje walne zgromadzenie spółdzielni (art. 21a FundŚwSocjU). W takim przypadku podstawę naliczania odpisu, o którym mowa w art. 5 ust. 1 FundŚwSocjU, 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 (§ 2 FundŚwSocR).

Podstawa prawna:

- art. 29 ust. 5 DziałKultU97,
- art. 27 EmŻołnU,
- art. 9, 11 ust. 1 i 2, art. 14, 15 ust. 1 i 2 FinPubU,
- art. 2 FundŚwSocR,
- art. 1 ust. 2 i 3, art. 2 pkt 5, art. 3, 5, 6 ust. 2, art. 6a, 10, 21a FundŚwSocjU,
- art. 2, 3, 3¹, 22 § 1, art. 241⁸ § 1 KP,
- art. 4 PoprOtoczPrzedU,
- art. 6, 7 SzczegRozwUstBudżU20,
- art. 22 ZatrPracTymczU.

Przejdź do księgarni →



ksiegarnia.beck.pl